

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Aime Lepik

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÄHENENUD
TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÄRBAMISEKS
PÄRNUMAA ETTEVÕTETE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anne Rähn

Pärnu 2020

Soovitan suunata kaitsmisele

Anne Rähn

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht Anu Aunapuu

/digiallkirjastatud/

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Aime Lepik

/digiallkirjastatud/

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade tööandjate valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.....	7
1.1. Vähenenud töövõime ja seda mõjutavad tegurid	7
1.2. Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.....	11
1.2.1. Värbamist mõjutavad tegurid tööandjate vaatest	11
1.2.2. Tööandjaid toetavad meetmed välisriikides	15
1.2.3. Töövõimereformist tulenevad tugimeetmed Eestis	17
1.3. Sotsiaalse vastutuse ja koostöö mõju värbamisotsustele.....	21
2. Uurimus Pärnumaa tööandjate valmisolekust vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.....	25
2.1. Lühülevaade Eesti Töötukassast ja Pärnumaa tööandjatest	25
2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus.....	27
2.3. Uurimistulemused ja analüüs	30
2.3.1 Tööandjate teadlikkus vähenenud töövõime olemusest.....	30
2.3.2. Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes	33
2.3.3. Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks	35
2.3.4. Tööandjate teadlikkus töövõimereformiga kaasnevatest tugimeetmetest	40
2.3.5. Tööandjate ootused ja motiveerituse suurendamise võimalused	43
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	47
Kokkuvõte	52
Viidatud allikad.....	54
Lisad.....	60
Lisa 1. Intervjuu baasküsimused tööandjatele	60
Lisa 2. Ekspertintervjuu küsimused	62
SUMMARY	63

SISSEJUHATUS

Vähenenud töövõimega inimeste arv suureneb pidevalt ning nende toimetulek sõltub suures osas riiklikest toetustest ja sellest, kas nad saavad võimetekohaselt töötada. Tööturult kõrvalejäämine piirab võimalust elada täisväärtuslikku elu, seega on oluline toetada vähenenud töövõimega inimeste töötamist avatud tööturul. (Sotsiaalministeerium, 2017, lk 4–5) Lisaks tööhõive põhieelistele aitab töö olemasolu kaasa indiviidi positiivse identiteedi kujunemisele, rahulolutundele ja elu eesmärgi saavutamisele (Konrad *et al.*, viidatud Darcy, Taylor, & Green, 2016, lk 1243 vahendusel).

Töövõimekaoga inimeste tööle rakendamine on oluline ka tööturu seisukohalt vaadatuna, kuna rahvastiku vähenemise ja vananemise tõttu on tekkimas tööjõu puudus. 2014. aastal tehtud rahvastikuproгноosi kohaselt on tõenäoline, et aastaks 2040 on Eestis rahvaarv vähenenud 125 tuhande inimese võrra, suurenenud on pensioniealiste inimeste hulk ja tööealiste inimeste hulk väheneb isegi kuni 160 tuhande inimese võrra. (Tammur, 2014)

Uuringud on näidanud, et vähenenud töövõimega inimeste tööle saamine on raskendatud lisaks isikust tulenevatele takistustele ka tööandjate vähese huvi ja motiveerituse tõttu (Darcy *et al.*, 2016, lk 1258; Riigikontroll, 2017, lk 5). Isegi kui inimene on motiveeritud töötama ja saanud riigilt igakülgset abi tööle asumiseks, sõltub tema tööle saamine tööandjate valmisolekust töövõimekaoga inimesi värvata (Arusoo, 2017, lk 43–44). Mõned tööandjad tunnevad värbamisprotsessis muuhulgas ka teatavat sotsiaalset vastutust ja soovivad aidata lahendada sotsiaalseid probleeme. See aga soodustab vähenenud töövõimega inimeste värbamist vaid juhul, kui ettevõtte saab vajadusel piisavalt riiklikku toetust. (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehtikainen, Pitkänen, & Ylikojala, 2017, lk 87; Karhu, 2013, lk 42–43)

Tööandjad ootavad värbamisel riigilt tuge (Medar, Bugarszki, Hall, Tiko, & Sooniste, 2017, lk 62; Sotsiaalministeerium, Turu-uuringute AS, & Eesti Rakendusuuringu

Keskus CentAR, 2017/2018, lk 20), kuid samas on koostööd Töötukassaga ja riigipoolset toetust töövõimekaoga inimeste tööle rakendamiseks hinnanud pigem ebapiisavaks ning ettevõtte vajadustega mitteametavaks (Saar Poll OÜ, 2014, lk 100; Turu-uuringute AS, 2018, lk 23). Itaalias läbi viidud uuring näitas, et ettevõtete ja tööhõiveagentuuride koostöö ja piisava toetuse puudumine võib viia olukorrani, kus tööandjad ei näe töövõimekaoga inimesi vajaliku tööjõuressursina, vaid pigem ärilise edukuse takistusena (Iudici & Renzi, 2015, lk 591).

Samas on aga enamik tööhõivealaseid uuringuid keskendunud vähenenud töövõimega inimeste kogemustele ja vajadustele, kuid tööandjate vaatenurki on suhteliselt vähe kajastatud (Karhu, 2013, lk 2; Waterhouse, Kimberley, Jonas, & Glover, 2010, lk 6). Seetõttu puudub selge ülevaade tööandjate ootustest ja sellest, milliseid kohandusi võiks näiteks Töötukassa poolt pakutavates teenustes või omavahelises koostöös teha, et ettevõtted tunneksid suuremat tuge, huvi ja motivatsiooni võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi.

Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada Pärnumaa tööandjate motiveeritus vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks ning anda soovitusi Eesti Töötukassale tööandjate tõhusamaks toetamiseks vähenenud töövõimega isikute värbamisel.

Eesmärgi täitmiseks püstitati uurimisküsimused:

- Milline on tööandjate teadlikkus töövõimereformiga kaasnevatest võimalustest töövõimekaoga töötajate värbamisel?
- Millised riigipoolsed tugimeetmed suurendavad tööandjate valmisolekut võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi?

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks koostati järgmised uurimisülesanded:

- anda teoreetiline ülevaade vähenenud töövõime käsitlest ja tööandjate valmisolekust võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi;
- kavandada ning viia läbi Pärnumaa tööandjate värbamisvalmisolekut ja teadlikkust käsitlev uuring;
- analüüsida uurimistulemustest lähtuvalt tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja seda mõjutavaid tegureid;

- selgitada välja, millised meetmed suurendavad tööandjate motivatsiooni ja millist tuge tööandjad vajavad vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks;
- anda soovitusi Eesti Töötukassale tööandjate tõhusamaks toetamiseks.

Teoreetilises ülevaates keskendutakse värbamist mõjutavate tegurite ja toetusmeetmete osas eelkõige tööandjate vaatenurgale. Ülevaate andmiseks kasutati eesti-, soome- ja ingliskeelseid teaduslikke artikleid, uuringute materjale, ametlikke teadaandeid, erialakirjandust, raamatuid ning õigusakte. Kirjandusallikate leidmiseks kasutati peamiselt elektroonilisi andmebaase ESTER, EBSCO Discovery, ScienceDirect ja Scopus.

Lõputöö koosneb kahest osast. Esimeses peatükis antakse kirjandusallikatele tuginev teoreetiline ülevaade vähenenud töövõime olemusest ja töövõimet mõjutavatest teguritest ning tuuakse välja tööandjate värbamisvalmisolekut mõjutavad asjaolud. Lisaks antakse ülevaade tööandjaid toetavatest riiklikest meetmetest välisriikides ja Eestis ning vaadeldakse sotsiaalse vastutuse ja koostöö mõju tööandjate värbamisotsuste kujunemisel. Teises peatükis tutvustatakse kasutatud uurimismeetodit, valimi koostamist ja uuringu läbiviimist Pärnumaa tööandjate hulgas. Samuti antakse ülevaade uurimistulemustest ning tehakse tulemuste põhjal järeldused ja ettepanekud.

Käesolevas lõputöös käsitletakse tööealistena inimesi vanuses 16 eluaastat kuni vanaduspensioniiiga. Vähenenud töövõimega inimestena käsitletakse nii tööealisi puuetega inimesi kui ka puueteta inimesi, kelle töövõime on alanenud muudel tervislikel põhjustel. Seetõttu käsitletakse tekstis samaväärsetena mõisteid: vähenenud töövõimega inimesed, puuetega inimesed, erivajadustega inimesed ja töövõimekaoga inimesed.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÄRBAMISEKS

1.1. Vähenenud töövõime ja seda mõjutavad tegurid

Inimese töövõime vähenemine võib olla tingitud mitmesugustest tervisest tulenevatest teguritest. Aegade jooksul on ühiskonnas levinud suhtumiste kohaselt tervisekahjustusega inimesi peetud teistsugusteks (Narusson & Medar, 2014, lk 6) ja nende kohta on sageli kasutatud tajutava negatiivse alatooniga sõnu nagu „invalid“ ja „puudega inimene“ (Kukkonen, 2009, lk 51). Kuna puudeliseks sildistamine riivab inimväärikust, kasutatakse tänapäeval rohkem väljendit „erivajadusega inimene“. See sildistab inimest vähem ja näitab vajadust isiku iseseisva toimetuleku tagamiseks kohandada ümbritsevat keskkonda (Kuusik, Davidjants, & Papp, 2016, lk 15–16).

2016. aastal rakendus Eestis töövõimereform ja tööealiste terviseprobleemidega inimeste kohta hakati kasutama mõistet „vähenenud töövõimega inimene“. Kui varem hinnati inimeste töövõimetust, siis reformimine tõi kaasa mõtteviisilise muutuse ja hindama hakati töövõimelisust. See tähendab, et hindamise läbiv fookus on sellel, mida inimene teha suudab, mitte tema piirangutel. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 5)

Töövõimetoetuse seaduse § 5 järgi tuvastatakse hindamise põhjal kolm töövõime ulatust (Töövõimetoetuse seadus, 2014):

- täielik töövõime – inimese töövõime ei ole vähenenud ja töötamine ei ole takistatud;
- osaline töövõime – töötamine on osaliselt takistatud;
- puuduv töövõime – inimene ei ole võimeline töötama.

Alates 2017. aastast tegeleb töövõime hindamisega Eesti Töötukassa. Lähtutakse põhimõttest, et inimesel on pikaajaline tervisekahjustus, mis vähemalt kuue kuu jooksul oluliselt ei parane. Hindamise aluseks on rahvusvahelisel funktsioneerimisvõime,

vaeguste ja tervise klassifikatsioonil (RFK) põhinevad kehalise ja vaimse võimekuse valdkonnad: liikumine; käeline tegevus; meeleline suhtlemine nagu nägemine, kuulmine, kõnelemine; enesehooldus; õppimine ja tegevuste elluviimine; muutustega kohanemine ning lävimine ja suhted teiste inimestega. Põhjaliku hindamise tulemusel koostatud ekspertarvamuse alusel tehakse kaalutletud otsus selle kohta, kas inimese töövõime on osaline, puuduv või ei ole vähenenud. Otsuse kehtivus sõltub tervises seisundist, kuid üldjuhul määratakse see korraga kuni viieks aastaks. (Sotsiaalministeerium, 2015, lk 5–7) Eesti Töötukassa (2020a) töövõimehindamiste statistika andmetel mõjutavad töövõime alanemist mitmesugused haigusseisundid. Järgnev tabel 1 annab ülevaate töövõime määramise otsustest peamiste haigusrühmade lõikes.

Tabel 1. Vähenenud töövõime määramine haigusrühmade lõikes, osaline ja puuduv töövõime kokku

Haigusrühm	2019	2018	2017
Luu- ja lihaskonna haigused	12 466	12 914	12 685
Psüühika- ja käitumishäired	10 911	11 608	11 023
Närvisüsteemihaigused	3 198	3 379	3 373
Vereringeelundite haigused	3 059	3 648	4 147
Seedeelundite- ja ainevahetushaigused	2 415	2 691	2 483
Kasvajad	2 036	2 259	2 253
Silma-, kõrva- ja hingamiselundite haigused	1 732	1 984	1 963
Vigastused, mürgistused	1 719	1 862	1 792
Nakkus-, parasiit- ja nahahaigused	712	863	1 127
Kaasasündinud väärarendid	299	363	329
Muud seisundid ja sümptomaatilised hälbep	852	864	753
Määramisotsused aastas kokku	39 399	42 435	41 928

Allikas: Eesti Töötukassa, 2020a

Tabelist 1 nähtub, et kõigil käsitletud aastatel on keskmiselt 30% juhtudest töövõime vähenemine olnud põhjustatud luu- ja lihaskonna haigustest ning keskmiselt 27% määramisotsustest on olnud tingitud inimese psüühika- ja käitumishäiretest.

Lisaks eelmainitule on töövõimet välistavad haigusseisundid, mille korral hinnatakse töövõime puuduvaks ilma täiendava tegevusvõime hindamiseta. Nimetatud seisundid on: IV astme vähkkasvaja, dialüüsravi, juhitud hingamine, väljakujunenud dementsus, raske või sügav vaimne alaareng ja püsivalt voodihaige. (Sotsiaalministeerium, 2015, lk 20)

Töövõime vähenemine võib seega olla tingitud kas mõnest üldhaigestumisega kaasnevast terviseprobleemist ja kroonilisest haigusest või ka puude olemasolust (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 36), mida tänapäeval käsitletakse kui inimelu juurde kuuluvat loomulikku nähtust (Narusson & Medar, 2014, lk 6).

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse (PISTS) § 2 järgi on puue defineeritud kui „/.../ inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel“ (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus, 1999). Puue on seega keha- või funktsioonihäirete, aktiivsuse ja võimekuse ning osalemispiirangute katustermin. Puue on olemas, kui selle raskusaste ja liik põhjustavad raskusi keskkonnas, kus on spetsiifilisi aktiivsuse või võimekuse nõudeid. Näiteks töökeskkonnas on kuulmispuudega inimesel suhtlemine piiratud juhul kui on vaja kasutada verbaalset keelt. Piirangut ei ole, kui tööülesanne ei eelda teistega rääkimist ega kuulamist. Sellisel juhul peetakse silmas pigem osaluskahjustust, mis tähendab, et inimene ei saa oma keha või funktsioonihäirete tõttu täita teatud spetsiifilisi nõudmisi. (Vornholt *et al.*, 2017, lk 41–42)

Eestis tegeleb puuete tuvastamisega Sotsiaalkindlustusamet, kus hinnatakse inimese toimetulekut tervikuna. Vastavalt PISTS § 2 sätestatule on tööelistel inimestel kolm puude raskusastet, millega määratletakse igapäevaelus osalemise piirangud (Puuetega inimeste..., 1999):

- sügav puue – igapäevane tegutsemine või ühiskonnaelus osamine on täielikult takistatud;
- raske puue – igapäevane tegutsemine või ühiskonnaelus osamine on piiratud;
- keskmine puue – igapäevases tegutsemises või ühiskonnaelus osamises esineb raskusi.

Narusson ja Medar (2014) on öelnud, et puuet käsitletakse riigiti erinevalt, samuti on puude mõõtmise alused mõnevõrra erinevad, kuid puuete käsitlemisel kasutatakse peamiselt kahte põhimudelit – meditsiiniline ja sotsiaalne mudel (Narusson & Medar, 2014, lk 6). Meditsiiniline mudel lähtub ainult isikust tulenevatest probleemidest, mis üldjoontes tähendab, et puue on haigus, mida tingivad füüsilised, sensoorsed või

intellektuaalsed kahjustused (French & Swain, viidatud Narusson & Medar, 2014, lk 8 vahendusel). 1960. aastatel välja kujunenud sotsiaalne mudel keskendub rohkem ühiskonnast ja ümbritsevast keskkonnast tulenevatele mõjutustele, mis samaväärselt isikust tulenevatele piirangutele avaldavad mõju isiku toimetulekuvõimele (Oliver & Sapey, viidatud Narusson & Medar, 2014, lk 8 vahendusel). Seetõttu nimetatakse puuet ka inimese ja tema keskkonna vahelise interaktsiooni tulemuseks (Boman, Kjellberg, Danermark, & Boman, 2015, lk 118).

Lisaks on kasutusel biopsühhosotsiaalne mudel, mis sünteesib meditsiinilist ja sotsiaalset mudelit ning lähtub sellest, et bioloogilistel, psühholoogilistel ja sotsiaalsetel teguritel on oluline roll inimese funktsioneerimisel haiguste või tervisekahjustustega. Seetõttu peaksid abistavad sekkumised olema suunatud nii inimesele kui ka teda ümbritsevale keskkonnale. (Smart & Stiker, viidatud Samoy & Waterplas, 2012, lk 106 vahendusel)

Töövõime vähenemise mõjutajana saab rääkida ka niinimetatud nähtamatutest terviseprobleemidest. Need hõlmavad mitmesuguseid füüsilisi või psühholoogilisi seisundeid, millel sageli puudub nähtav ilming või millega kaasnevad funktsioonihäired ei ole selgelt ja igas olukorras eristatavad. Näiteks nägemis- ja kuulmislanguus, autoimmuunsusega seotud haigused (HIV, AIDS), kroonilised haigused nagu reumatoidartriit ja fibromüalgia, kognitiivsed häired (näiteks ADHD), unehäired ja psühholoogilised haigused nagu depressioon, traumajärgne stressihäire jne. Samuti on diabeediga kaasnevad sümptomid sageli kõrvalseisjatele nähtamatud. (Santuzzi, Waltz, Finkelstein, & Rupp, 2014, lk 204). Mõningatel juhtudel on haigusseisundid episoodilised ning sümptomite esinemissagedus ja ägenemine varieeruv. Näiteks psüühikahäirete alla kuuluvad meeleolukõikumised võivad esineda mitmeid kordi päevas või ka oluliselt harvemini, mistõttu tööandja ei pruugi teada töötaja tervisehäire olemasolust kui inimene ei ole seda avaldanud. (Bonaccio, Connelly, Gellatly, Jetha, & Martin Ginis, 2019, lk 3)

Vähenenud töövõime mõiste alla on seega koondunud mitmesugused ajutised või püsivad terviseprobleemid. Need mõjutavad väga erineval viisil ja ulatuses inimese töövõimelisust ning põhjustavad vähem või rohkem piiranguid tööülesannete täitmisel. Piirangute olemasolu ja ulatus sõltub aga nii inimese individuaalsest terviseseisundist kui ka töökeskkonnast ja -ülesannetest.

1.2. Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks

1.2.1. Värbamist mõjutavad tegurid tööandjate vaatest

Vähenenud töövõimega inimeste tööhõive on oluliselt mõjutatud tööandjate värbamisvalmisolekust. Riigikontrolli (2017) aruandes „Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel“ hinnati tööandjate valmisolekut töövõimekaoga inimeste värbamiseks tagasihoidlikuks. Vaatamata sellele, et riigi poolt pakutavad meetmed peaksid tööandjaid julgustama, oli vaid 31% tööandjatest valmis vähenenud töövõimega inimesi tööle võtma. (Riigikontroll, 2017, lk 5) Tööandjate väitel puudub neil sageli võimalus pakkuda osalise tööajaga ja eritingimustel tööd ning nad ei ole huvitatud erivajadusega töötaja tööle võtmisega kaasnevatest lisakohustustest (Medar *et al.*, 2017, lk 67).

Soomes teostatud uuring näitas, et mida väiksem ettevõtte, seda madalam on valmisolek töövõimekaoga inimeste värbamiseks (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 31). USA-s jõuti järeldusele, et aktiivsemalt värbavad terviseprobleemidega inimesi suuremad, 250+ töötajate arvuga ettevõtted. Keskmise suurusega (15–249 töötajat) ja väikesed (kuni 14 töötajat) ettevõtted vajavad värbamisotsuste tegemiseks eelnevat põhjalikku ja veenvat teavet inimeste töövõimelisuse ning töö tulemuslikkuse kohta, sest hindavad kaasnevaid riske enda jaoks kõrgemaks. (Burke *et al.*, 2013, lk 27)

Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) hinnangul on vähenenud töövõimega inimeste töövõimalused piiratud ja eriti keeruline on vaimse tervise probleemidega isikutel. Üldjoontes töötab ainult iga neljas vaimse tervise probleemiga inimene (OECD, 2010, lk 50), sest tööandjad on mures psüühikahäiretega töötajate mõju osas töökollektiivile ja -tulemustele, eriti suhtlemist nõudvates töökeskkondades. Uuringud on näidanud, et inimeste hulgas leviva arusaama kohaselt võrdub vaimse tervise probleem vaimuhaigusega ja arvatakse, et sellega kaasneb vägivaldne (Burke *et al.*, 2013, lk 30) või ettearvamatu käitumine, millega ei osata toime tulla (Masso *et al.*, 2019, lk 69). Samas on märkimisväärne, et umbes 27% Euroopa tööealisest elanikkonnast kannatab kliinilises mõttes psüühikahäirete all (WHO, viidatud Vornholt *et al.*, 2017, lk 41 vahendusel).

Tööle värbamisel peetakse kehalise võimekuse piiranguid vastuvõetavamaks kui vaimse võimekuse piiranguid. Eelkõige seetõttu, et füüsilise erivajadusega inimese tegevuspiirangute ulatus on väliselt näha (Zappella, 2015, lk 387) ning füüsilise puude põhjustatud raskused saab korvata abivahendite ja ümberkorraldustega (Kukkonen, 2009, lk 117). Samuti on kommunikatiivset laadi piirangutega nagu kuulmis- ja nägemislangusega inimestel tööturule sisenemine oluliselt lihtsam kui psüühiliste erivajadustega isikutel (Boman, *et al.*, 2015, lk 118, 121).

Sageli on tööandjatel eelarvamused vähenenud töövõimega inimeste tööalase võimekuse osas. Peamiste takistustena nähakse nende kvalifikatsiooni ja oskuste mittevastavust, tööharjumuse puudumist (Arusoo, 2017, lk 44) ning suutmatust täita kõiki tööülesandeid (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 82; Kaye, Jans, & Jones, 2011, lk 534). Tööandjad usuvad, et erivajadustega töötajatel on oluliselt madalam tootlikkus ja seetõttu peetakse neid kasumi maksimeerimisel majanduslikuks koormaks (Zappella, 2015, lk 388). Samas näitas Jaapanis läbi viidud uuring, et puuetega töötajate olemasolu ei pruugi vähendada ettevõtete kasumimäärasid. Ühelt poolt aitab sellele kaasa puuetega inimeste värbamisel kaasnev riigipoolsete toetuste süsteem ja teisalt ei ole mitmesuguste erialade juures tootlikkuses erinevust selles, kas tööl on erivajadusega inimene või terviseprobleemideta inimene. Näiteks ei pruugi finantsaladel edukalt töötamist segada alakeha funktsiooni häired ja tootmise monteerimisliinide erinevatel töökohtadel on kuulmislangusega inimeste tootlikkus sama kõrge kui puueteta inimestel. Ettevõtted, kus töötab rohkem erivajadustega inimesi, suunavad kasumi teenimise asemel suuremat tähelepanu inimeste heaolule ja ettevõtte sotsiaalsele vastutusele, tõstes seeläbi organisatsiooni mainet. (Mori & Sakamoto, 2018, lk 11–13)

Värbamisvalmisolekut mõjutavad muuhulgas ka tööandjate hirmud kulukate ja keeruliste kohtuvaidluste ees, kuna on levinud eelarvamus, et puuetega töötajad kaebavad kohtusse kohe, kui tunnevad, et neid tõrjutakse või koheldakse halvustavalt (Bonaccio *et al.*, 2019, lk 19). Sellised uskumused on põhjustanud olukordi, kus just nähtamatute terviseprobleemidega inimesed hoiavad oma tervislikku seisundit ja piiranguid hõlmava informatsiooni pigem enda teada, kuna kardavad häbimärgistamist. Samas võib see aga tuua endaga kaasa nende tervise ja töövõime halvenemise, sest tööandja ei ole teadlik

isiku piirangutest ega saa töötingimusi vajadustele vastavaks kohandada. (Santuzzi *et al.*, 2014, lk 206)

Uuringud on näidanud, et tööandjad vajaksid puuetega inimeste suhtes kujunenud eelarvamuste ja murede vähendamiseks senisest täpsemat ja praktilisemat teavet (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 55; Burke *et al.*, 2013, lk 23), kuna sageli tulenevad eelarvamused just teadmiste puudumisest (Bonaccio *et al.*, 2019, lk 19). Seetõttu kardetakse, et ei osata kohelda inimest tema erivajadusele kohaselt ning sellest tulenevalt võib erivajadusega töötaja muutuda tööandja jaoks kohustuseks nii juriidilises kui ka rahalises mõttes. Samuti märgitakse ära tööandjate hirmu võimalike diskrimineerimissüüdistuste ja kohtuasjade ees. (Kaye *et al.*, 2011, lk 526)

Austraalia teadlaste poolt puuetega inimeste tööalast diskrimineerimist käsitlev uuring näitas, et ligikaudu 20% kaebustest oli seotud inimestega, keda ettevõtted keeldusid tööle võtmast. Enamikel juhtudel tunnistasid tööandjad, et töölevõtmise takistuseks oli isiku puue. Esines olukordi, kus erivajadusega inimene oli parim kandidaat töökohale, kuid teda ei värvatud, kuna eeldati, et ettevõttel tekivad liiga suured lisakulud. Samuti olid tööandjad veendunud, et puudega inimene ei sobiks organisatsiooni avaliku kuvandiga ja teised töötajad on puudega kolleegi pärast häiritud. (Darcy *et al.*, 2016, lk 1258–1259) Diskrimineerimisena käsitletakse ka asjaolu, et paljudel tööandjatel ei ole puuetega inimeste jaoks piisavalt kohandatud töötingimusi ega tagatud elementaarset ligipääsetavust ettevõtetele (Ilieva, Stoilkovska, & Gjakovski, 2015, lk 291).

Nii ühiskonna kui ka tööandjate esindajate hoiakutest terviseprobleemidega inimeste suhtes sõltub, kas erivajadustega inimestel on võimalus avatud tööturul osaleda teistega võrdsetel alustel. Samuti avaldavad mõju ettevõtte kõrgema juhtkonna isiklikud normatiivsed veendumused ja tajutav suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse üldiselt. (Burke *et al.*, 2013, lk 21, 33; Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 17–18) Lisaks on määrava tähtsusega tööandjate varasemad kogemused erivajadustega inimestega nii töökeskkonnas kui ka väljaspool seda. Kogemusi seostatakse muuhulgas ka puute liikidega – kui on positiivsed kogemused üht konkreetset tüüpi puudega töötajatega, siis on keeruline ettevõttesse integreerida mõnd teist tüüpi erivajadusega inimesi ja negatiivsete kogemuste korral ei anta enam võimalust sarnase terviseprobleemiga inimestele. (Zappella, 2015, lk 386–388)

Ehkki valdavalt tuuakse uuringutes välja värbamisotsuseid mõjutavaid negatiivseid tegureid ja takistusi, on mõned tööandjad andnud ka positiivse hinnangu töövõimekaoga töötajatele. Tööandjad on öelnud, et kui vähenenud töövõimega inimestele võimalus anda, on nad motiveeritud töötama, täpsed ja pühendunud ning väga kohusetundlikud. (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 75; Burke *et al.*, 2013, lk 31; Zappella, 2015, lk 385)

Kaye jt (2011) on seisukohal, et tööandjate suhtumist puuetega inimeste värbamisse on vaja põhjalikumalt uurida, kuna just ettevõtetes tehtavad värbamisotsused on olulised puuetega inimeste tööhõive parandamisel (Kaye *et al.*, 2011, lk 526). Seega tuleb tööandjatega suhelda, nende arusaamu ja vajadusi hinnata ning nendega arvestada (Waterhouse *et al.*, 2010, lk 8). Töövõimekaoga inimeste värbamise julgustamiseks ja toetamiseks on esmajärjekorras oluline positiivselt mõjutada praeguseid väärarusaamu, teha teavitustööd ning suurendada teadlikkust. Samuti pakkuda koolitusi, kus tööandjad saaksid informatsiooni ja praktilisi teadmisi erivajadusega töötajaid hõlmavate probleemide lahendamiseks. Eelkõige nende väljaõppe korraldamise ja töökoha kohandamise osas, samuti juriidiliste murede lahendamiseks. (Burke *et al.*, 2013, lk 34)

Tööandjad ootavad, et neile oleksid tagatud riiklikud tugiteenused, mida saaks kasutada nii kaua kui need on vajalikud (Medar *et al.*, 2017, lk 67). Soomes läbi viidud uuring näitas, et tööandjate hinnangul on tähtsamateks värbamist toetavateks teguriteks palgatoetused ja kulude kompensatsioonid tööandjale siis, kui töötaja on tervise tõttu töölt eemal. Eriti olulised on need just väikeettevõtetele. Samuti oodatakse toetust töökeskkonna kohandamisel ja soovitakse rohkem sisukat teavitustööd inimeste eripärade osas. (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 46–47) Lisaks tuleks suunata kogu ühiskonna üldist mõtteviisi selles suunas, et vähenenud töövõimega inimeste aktiivne osalemine avatud tööturul on tavapärane ja tervitatav (Masso *et al.*, 2019, lk 69).

Kokkuvõtvalt saab öelda, et tööandjate värbamisotsused on sageli mõjutatud hoiakutest ja eelarvamustest terviseprobleemidega inimeste suhtes, seda nii nende produktiivsuse kui ka suhtumise osas. Samuti avaldavad mõju uskumustest või kogemusest tulenevad hirmud, mis hõlmavad ettevõtte kasumlikkuse vähenemist, oluliselt suurenevaid kulusi ning võimalikke diskrimineerimissüüdistusi ja kohtuprotsesse. Värbamisvalmisoleku toetamisel on seega oluline roll teadlikkuse suurendamisel ja ettevõttele kaasnevate riskide maandamiseks pakutavatel riiklikel tugimeetmetel.

1.2.2. Tööandjaid toetavad meetmed välisriikides

Puuetega inimeste tööhõive suurendamiseks ja vaesusriski vähendamiseks on mõned Lääne-Euroopa ja Ida-Aasia riigid võtnud kasutusele tööhõivekvootide süsteemid, mis kohustavad ettevõtteid puuetega inimesi tööle võtma. Kvoodisüsteemid jagunevad peamiselt kahte ossa – üks neist nõuab ettevõtetelt vaid moraalset vastutust puuetega inimeste värbamisel ja teise süsteemi kohaselt peavad ettevõtted maksma trahvi, kui nad ei suuda ettenähtud kvoote täita. Kvoodisüsteemi näol on tegemist tööandjate tingimusliku toetamisega – kvoodi täitmisel ja ületamisel saavad ettevõtted riigilt lisatoetusi, mis peaksid tööandjaid julgustama ja toetama töövõimekaoga inimeste tööle võtmisel. (Mori & Sakamoto, 2018, lk 1)

Euroopa riikidest on Saksamaal, Prantsusmaal, Austrias, Itaalias, Hispaanias ja Poolas rakendatud kvoodisüsteeme, mis kohustavad ettevõtteid tööle võtma teatava protsendi erivajadustega inimesi suhtes tavatöötajate hulgaga. Kvoodid ulatuvad 2%st Hispaanias kuni 7%ni Itaalias. Näiteks Austria ettevõtetel on kohustus pakkuda puuetega töötajatele vähemalt üks töökoht 25 tavatöötaja kohta. Samas aga võimaldavad mitmed kvoodisüsteemid ettevõtetel maksta trahvi, mis põhimõtteliselt vabastab nad kvoodi täitmisest. Seega organisatsioonid kas järgivad kehtestatud eeskirju või maksavad rikkumise korral trahvi, mille igakuine suurus on 0,25–4% ettevõtte töötasufondist iga kvoodiga ettenähtud täitmata koha eest. Teisalt on aga ainult kohustusliku kvoodi täitnud ettevõtetel võimalus taotleda riigilt palgatoetust ja lisatoetusi vähenenud töövõimega töötajate töökoha kohandamiseks. (Lalive, Wuellrich, & Zweimüller, 2013, lk 25–26)

Üldiselt võivad tööhõivekvootidega kaasnevad rahalised sanktsioonid mõjutada ettevõtete nõudlust puuetega töötajate järele ning kvoodisüsteem võib mõnevõrra edendada puuetega töötajate tööhõivet (Lalive *et al.*, 2013, lk 56). Ent seda vaid juhul, kui tööandjad saavad piisavalt lisatoetust ja motiveerivaid stiimuleid (Iudici & Renzi, 2015, lk 589). Samas on Fuchs (2014) oma uuringu tulemusel hinnanud tööandjatele pakutavaid lisatoetusi ja stiimuleid suhteliselt madalateks. See võib panna ettevõtteid tõsiselt kaaluma, mis on neile majanduslikult kasulik – kas pigem maksta kvoodi mittetäitmise eest trahvi või saada mõningast tuge ja lisahüvesid, mis aga ei kaalu üles puuetega inimeste värbamisel ja tööl hoidmisel tehtavaid lisakulutusi. (Fuchs, 2014, lk 6)

Erivajadustega inimeste jaoks pakub kvootide süsteem küll mõnevõrra paremat võimalust tööle saada, kuid võib samas aidata kaasa nende häbimärgistamisele ja enesehinnangu langusele. Kvoodisüsteem loob mulje, et inimesed saavad töökoha seadusandliku süsteemi tõttu, mitte aga seetõttu, et nad on ametikohale kvalifitseeritud. Lisaks survestab see töötajaid oma terviseprobleeme kindlasti avaldama, et toetada tööandjat kvoodi täitmisel. Ettevõtted, kes on sunnitud kvooti täitma, kogevad puuetega inimesi sageli pigem kui vastumeelset lisakoormust, mitte aga väärtuslikku panust nende tööjõusse ega võimalust saada ettevõttele riiklikku toetust. Seega üldises Euroopa kontekstis on siiski küsitav, kas kohustuslike kvootide rakendamine ikka aitab luua kaasavat tööturгу, mis pakub kõigile võrdseid võimalusi. (Vornholt *et al.*, 2017, lk 44) Kohustusliku kvoodisüsteemi mõju tööandjate toetamisel aitab kokku võtta Pink (2011), kes on oma raamatus „Liikumapanev jõud: mis meid tegelikult motiveerib“ öelnud: „Kui mingi tegevuse eest premeerida, tehakse seda rohkem, kui karistada, tehakse seda vähem.“ (Pink, 2011, lk 39).

Riikides, kus kvoodisüsteemi ei rakendata, puudub tööandjatel kohustus puuetega inimeste värbamiseks ja pigem ollakse seisukohal, et tuleb igati toetada ettevõtteid, kellel on valmisolek töövõimekaoga inimeste tööle võtmiseks. Tööandjatele pakutav suurem toetus ja stiimulid võivad oluliselt suurendada tööhõivealaseid jõupingutusi. Samuti on vaja välja töötada strateegiad, mis võimaldavad paremat koordineerimist tööandjate, töötajate, tööturuasutuste ja teenuseosutajate vahel. (Fuchs, 2014, lk 6; Karhu, 2013, lk 58)

Tööandjatele pakutakse tuge peamiselt töökoha kohandamiseks tehtavate kulutuste ja tööks vajalike abivahendite kompenseerimise ning maksusoodustuste näol. Lisaks on ka täiendavaid soodustusi. Näiteks Lätis kompenseeritakse lisaks eelmainitule ka tööandja kulutusi ergonoomikule (ingl *ergotherapist*), kes aitab töökeskkonda vähenenud töövõimega töötajale sobivaks kohandada. Samuti võimaldatakse tööandjale palgatoetust ja kohustusliku sotsiaalmaksu soodustust. (Masso, Veldre, Amos, Tammiku, & Partei, 2015, lk 182)

Hollandis vabastatakse tööandja vähenenud töövõimega töötaja haigestumisel haigushüvitise maksmisest ja see jääb täiel määral riigi kanda. Ettevõtete toetamiseks pakutakse töövõimealast nõustamisteenust. Selleks on üleriigiliselt loodud 35

regionaalset teeninduspunkti, kus tööandjad saavad küsida nõu töövõimekaoga inimeste värbamist ning tugiteenuseid ja toetusi puudutavates küsimustes. Samuti rakendatakse palgakompensatsiooni juhul, kui töötaja töösooritus on tervisest tulenevalt madalam kui kaastöötajatel. Sellisel juhul on tööandjal õigus enda palgafondist maksta kehtestatud miinimumpalgast madalamat töötasu ja puuduv osa kompenseeritakse riigi poolt. (Masso *et al.*, 2015, lk 191–192) Töötasusubsiidiumi süsteemi kasutatakse ka Belgias tööandjate motiveerimisel töövõimekaoga inimeste värbamiseks, et pakkuda ettevõtetele teatavat kindlustunnet ja tuge võimalikuks tootlikkuse languse katmiseks (Samoy & Waterplas, 2012, lk 104).

Taanis on tööandjate toetamise roll pandud suures osas omavalitsustele, kellel on kohustus aidata abi vajavat inimest. Töövõimekaoga inimeste töötamise soodustamiseks pakutakse värbavatele tööandjatele palgatoetust, transpordihüvitist, töökoha kohandamist ja isiklike abivahendeid. Sealjuures aga makstakse tööandjatele hüvitist vaid juhul, kui tehtavad kulutused ületavad kulusid, mida tööandja peaks mõistlikul määral kandma. (Muda, viidatud Masso *et al.*, 2015, lk 213 vahendusel)

Välisriikides rakendatavad tööandjate toetusmeetmed on seega erineva rõhuasetusega, ulatudes kohustusliku kvoodisüsteemiga kaasnevatest tingimuslikest toetustest nõustamiste ja finantsiliste soodustusteni. Tugimeetmed on seotud peamiselt töökeskkonna kohandamise, palgatoetuse ja sotsiaalmaksu soodustusega, samuti informatsiooni andmisega vähenenud töövõimet puudutavates küsimustes.

1.2.3. Töövõimereformist tulenevad tugimeetmed Eestis

Majanduse jätkusuutlikkuse toetamiseks on oluline kaasava tööturu edendamine ja olemasoleva tööjõupotentsiaali kasutamine, andes kõigile võimaluse tööturul osaleda ja panustada. Selleks on vajalik suurendada tööandjate teadlikkust mitmekesise töökollektiivi juhtimisest, vähendada eelarvamuslikke hoiakuid vähenenud töövõimega inimeste osas ja suurendada tööandjate valmisolekut nende värbamiseks (Sotsiaalministeerium, 2016, lk 7, 13).

Eestis rakendus 2016. aastal töövõimereform, mille eesmärgiks on luua vähenenud töövõimega inimestele paremad võimalused tööle asuda ja toetada nende tööl püsimist

ning olemasoleva töövõime säilimist. Sealjuures peetakse silmas, et toetatud saaksid nii töövõimekaoga töötajad kui ka neid värbavad tööandjad (Arusoo, 2017, lk 42; Sotsiaalministeerium, 2019, lk 3–4), kuna vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmine ja nende töö hoidmine on tööandjale tavapärasest kulukam ning majanduslikult ebaotstarbekam (Riigikontroll, 2017, lk 26).

Vähenenud töövõimega inimeste töötamist toetavate meetmete aluseks on puuetega inimeste õiguste konventsioon, mis lähtub võrdsete õiguste põhimõttest. See tähendab, et töövõimekaoga inimestel on teistega võrdsed õigused tööle ning kaasavale ja juurdepääsetavale töökohale. Samuti lähtutakse põhiseadusest, mis sätestab õiguse riiklikule abile ja keelab töövõimekaoga inimeste diskrimineerimise. (Masso *et al.*, 2015, lk 120) Arvesse on võetud ka võrdse kohtlemise seadust, mille § 11 lubab puudega töötajale teha kohandusi töökeskkonnas ja -tingimustes, ilma et seda saaks käsitleda diskrimineerimisena teiste töötajate suhtes (Võrdse kohtlemise seadus, 2008).

Toetavate meetmete haldamisega tegeleb Eesti Töötukassa, kelle tegevuse aluseks on tööturuteenuste- ja toetuste seadus (TTTS, 2005). Lisaks mitmesugustele teenustele, mida osutatakse vähenenud töövõimega inimestele endile toetamaks nende tööellu integreerumist ja töö püsimist, on riiklik toetussüsteem ette nähtud ka tööandjatele kes soovivad töövõimekaoga inimesi tööle rakendada. (Arusoo, 2017, lk 43; Eesti Töötukassa, 2019, lk 1)

Töötajale sobiva ja ohutu töökeskkonna tagamiseks on tööandjal vastavalt Töötervishoiu ja tööohutuse seadusele kohustus kohandada töö ja selle tegemiseks vajalik koht ning vahendid vastavaks töötaja kehalistele ja vaimsetele võimetele. Seega peab tööandja kohandama nii töökoha, -ruumid kui ka töövahendid ligipääsetavaks ja kasutatavaks kõigile, ka erivajadustega töötajatele. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999) Kohandamiseks on tööandjal võimalik saada toetust tekkivate kulutuste katmiseks. Samuti võimaldatakse vähendada kulusid, mis on seotud töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi kasutata andmisega ja tugiisiku kaasamisega tööprotsessi. Lisaks korraldatakse tööandjatele vähenenud töövõimet puudutava teadlikkuse tõstmiseks nõustamis- ja teavitussüritusi, kus jagakse teavet nii töövõimekaoga inimeste töötamise toetamise kui ka tööülesannete ja -keskkonna kohandamise ning ümberkujundamise võimalustest. (Riigikontroll, 2017, lk 26; Sotsiaalministeerium, 2019, lk 12)

Poliitikauuringute keskuse Praxis (Masso *et al.*, 2019) uuring näitas, et tegelikult on tööandjad suhtunud töökoha kohandamisse küllaltki kriitiliselt, eriti uute töötajate puhul. Kohandamisel on vajalik ettevõtte omafinantseering ja kulude hüvitamine toimub tagantjärele. Uute töötajate puhul ei ole ettevõttel teada, kas töösuhe jääb püsima ning kuna kohandamiskulud on isikustatud, ei saa ettevõtte neid kasutada ka teiste vähenenud töövõimega töötajate töökeskkonna parendamiseks. Seega lasub ettevõttel risk teha ebamõistlikke kulutusi (Masso *et al.*, 2019, lk 67), mistõttu ligi pooled küsitletud tööandjatest ei ole valmis töötaja vajadusest lähtuvaid töökeskkonna või -ülesannete ümberkorraldusi tegema (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 29). Sellist suhtumist kinnitab ka Riigikontrolli (2017) auditis välja toodud asjaolu, et sageli võivad töövõimekaoga inimeste värbamisel kaasneda varjatud kulud nagu näiteks väiksem tootlikkus ja risk haiguspäevade arvu suurenemiseks. Seetõttu ei pruugi pakutavad toetusmeetmed ja maksusoodustused olla tööandjate jaoks piisavalt motiveerivad, suurendamaks töövõimekaoga inimeste värbamist. Samuti kaasneb tööandjale mitmeid muid lisakohustusi ja -kulusid: töökeskkonna riskianalüüs, karmimad nõuded töökeskkonna ja -tingimuste kohandamisele ning sobiva töökoha tagamise kohustus tööõnnetuse või kutsehaiguse järgselt. (Riigikontroll, 2017, lk 28)

Lisaks kohanduskulude osalisele kompenseerimisele on tööandjatel võimalik kasutada riigipoolset palgatoetust. See annab tööandjale soodsama võimaluse võtta tööle vähemalt kuus kuud töötuna arvel olnud või kaitstud töö esimeses etapis töötanud vähenenud töövõimega isik. (Sotsiaalministeerium, 2019, lk 12) Palgatoetust makstakse 12 kuu eest ja selle suurus on 50% isiku brutotöötasust, kuid mitte rohkem kui riiklikult kehtestatud töötasu alammäär. Samas makstakse palgatoetust üksnes töölepinguga töötamise korral, võlaõiguslikele lepingutele palgatoetus ei laiene. (Tööturuteenuste..., 2005)

Olulise finantssoodustusena tööandjale saab nimetada riigi eelarvest töövõimekaoga töötaja eest miinimumpalga ulatuses sotsiaalmaksu tasumist, millega kaasneb tööandja maksukoormuse vähenemine. Ühtlasi annab see soodsama võimaluse vähendada töövõimekaoga töötaja töökoormust või rakendada osalise ajaga töötamist. (Masso *et al.*, 2015, lk 122–123; Riigikontroll, 2017, lk 27) Samas aga ei rakendu sotsiaalmaksusoodustus avaliku sektori tööandjatele, mis mõnevõrra halvendab

vähenenud töövõimega inimeste konkurentsivõimet avatud tööturul (Habicht & Tökke, 2018, lk 14).

Töötaja kaotamise ohu ennetamiseks saab riik tööandjat toetada ka siis, kui vähenenud töövõimega töötaja ei saa tervises seisundi tõttu jätkata oma ametikohal ja tööandja pakub talle teist tööd ning tööülesannete muutmise eelduseks on töötaja ümber- või täiendõpe. Sellisel juhul on tööandjal võimalik taotleda koolituskulude hüvitamist kuni 50% ulatuses, kuid mitte rohkem kui 1 250 eurot. (Masso *et al.*, 2015, lk 122) Toetuse kasutamine on aga olnud väga vähene – 2017. aastal sai toetust üks ja 2018. aastal kaks tööandjat. Põhjusena märgitakse, et vähenenud töövõimega inimesed asuvad sageli lihtsamatele ametikohtadele, kus ei ole vaja spetsiaalset koolitust või on neil vajalikud oskused juba olemas. (Masso *et al.*, 2019, lk 61)

Lisaks majanduslikele motivaatoritele on oluline tööandjate juhendamine ja konsulteerimine. Selleks, et töökoht saaks vajaduspõhiselt kohandatud ja töötaja kasutada tehnilisi abivahendeid või tugiisikut, on vajalik eelnev konkreetse töökoha tingimuste kaardistamine ja põhjalik planeerimine. Üldist töövõimealast teavet ja konsultatsiooni saab Töötukassast, Tööinspeksioonist ning erinevatest rehabilitatsioonikeskustest. Sealjuures lähtub meetmete rakendamine pigem konkreetsete spetsialistide teadmistest, oskustest ja kogemustest, sest ootused tugiteenuste sisule ja kvaliteedile ei ole ühtselt reguleeritud. (Masso *et al.*, 2015, lk 123) Seetõttu on uuringud näidanud, et enim rahulolematust on just teenuste sisu osas. Tööandjate tegelikke vajadusi pigem ei mõisteta ja ettevõtted ei saa vajalikku tuge (Turu-uuringute AS, 2018, lk 21, 23) või on tugi- ja nõustamisteenused hajutatud mitmete erinevate instantside vahel. Tööandjad ei saa vajalikku kompaktset nõustamist ühest kindlast kanalist, mistõttu teadlikkuse tõstmine on häiritud. (Riigikontroll, 2017, lk 45) Tööandjate teadlikkust töövõimereformist on hinnatud küll võrdlemisi heaks, kuid samas liialt üldiseks. Töövõimekao spetsiifilistest nüanssidest ning asjakohastest tugimeetmetest, mis värbamist ja töötamist toetaksid, ettevõtted sageli ei tea. (Masso *et al.*, 2019, lk 73)

Kõigi eespool nimetatud tugimeetmete kasutamiseks peab tööandja olema teadlik oma õigustest ja võimalustest ning töötaja tervises seisundist ja töövõime vähenemisest. Selleks peaks töötaja oma tervisest ja erivajadusest tööandjale rääkima, eriti just nähtamatute terviseprobleemide korral. Terviseandmete näol on aga tegemist eriliiki isikuandmetega,

mille avaldamise üle saab isik ise otsustada. Seega võib just nähtamatute terviseprobleemidega töötaja või töökohale kandideerija puhul tekkida olukordi, kus inimene vastavaid andmeid ei avalda ja tööandja ei ole teadlik soodustustest või tugimeetmetest, millele tal seaduslik õigus oleks. Tööandjad on öelnud, et sageli nad isegi ei tea, et neil töötab mõni vähenenud töövõimega inimene. (Masso *et al.*, 2019, lk 68)

Eelmainitule toetudes saab öelda, et riik pakub mitmesuguseid tugimeetmeid tööandjatele, et julgustada neid värbama töövõimekaoga inimesi. Küll aga sõltub nende meetmete kasutamise võimalikkus terviseprobleemiga inimese ja tööandja vastastikusest usalduslikust suhtest, et töötaja või potentsiaalne töötaja soostuks oma tegelikku tervises seisundit avaldama.

1.3. Sotsiaalse vastutuse ja koostöö mõju värbamisotsustele

Lisaks majanduslikele stiimulitele ja riiklikele toetustele mõjutavad tööandjate otsuseid ka nende sisemised hoiakud ning väärtushinnangud. Üha enam on hakatud tähelepanu pöörama ettevõtete sotsiaalsele vastutusele (ESV; ingl *corporate social responsibility* – CSR). Määratluse võttis 1953. aastal esmakordselt kasutusele Howard R. Bowen, kes viitas äriteeste kohustusele järgida oma tegevuses ühiskonna väärtusi (Bowen, viidatud Martinez, Fernandez, & Fernandez, 2016, lk 9 vahendusel). Erinevad teadlased on seda mõistet aja jooksul kohandanud (Turner, McIntosh, Reid, & Buckley, 2019, lk 127) ning päris selget ja üheselt sõnastatud definitsiooni sotsiaalsele vastutusele tänapäeval ei ole (Jackson & Hawker, viidatud Odumeru & Ifeanyi, 2013, lk 314 vahendusel). Samas on kõiki käsitlusi läbivateks nimetajateks olnud ühiskonna jätkusuutlik areng ja sotsiaalne tasakaal, kooskõla ühiskonna väärtuste ja ootustega ning investering inimkapitali ja keskkonda (Past, 2008, lk 46).

Euroopa Komisjon (2011) on sotsiaalse vastutuse kohta öelnud, et see on „ettevõtja vastutus tema tegevusega ühiskonnale avalduva mõju eest” (Euroopa Komisjon, 2011, lk 7). Ettevõtted avaldavad oma tegevusega olulist mõju inimeste elule ja ühiskonnale üldiselt, mistõttu peaksid ettevõtjad lisaks majandusliku funktsiooni arvestamisele mõtlema ka oma tegevusest tulenevatele sotsiaalsetele tagajärgedele (Martinez *et al.*, 2016, lk 9). Kuna sotsiaalne vastutus on seotud inimeste tegevusega inimeste suhtes, on ettevõtetel kohustus maksimeerida oma tegevuse positiivset mõju sidusrühmadele nagu

kliendid, omanikud, töötajad aga ka ühiskonnaliikmed üldisemalt (Kukkonen, 2009, lk 32).

Sotsiaalsel vastutust on enamasti käsitletud neljast punktist koosnevana (Ferrell, viidatud Kukkonen 2009, lk 34 vahendusel):

- juriidiline vastutus – seaduste järgimine, muuhulgas puuetega inimeste võrdõiguslikkuse tagamist ja ohutust käsitlevad seadused;
- eetiline vastutus – ühiskonna poolt aktsepteeritavate väärtuste ja käitumisnormide järgimine;
- rahaline vastutus – sidusrühmade heaolu maksimeerimine;
- heategevus – ühiskonnale tagasi andmine, näiteks kogukondade heaolu toetamine.

Ettevõtte sotsiaalsel vastutust võib seega üldjoontes määratleda kui ettevõtte vastutustundlikku suhtumist keskkonda ning ühiskonna sotsiaalse ja majandusliku olukorra parandamisse. Uuringud näitavad, et ettevõtted, kelle tegevus on sotsiaalselt vastutustundlik, võivad saada konkurentsieelise ja paremaid finantstulemusi ning tõsta ettevõtte mainet. (Gupta & Krishnamurti, 2016, lk 385) Lisaks saab sotsiaalse vastutuse põhimõtete järgimise siduda ettevõtte juhi isiklike väärtushinnangutega, mis on tema tegevuse ajendiks (Halme & Lovio, viidatud Kukkonen 2009, lk 32 vahendusel). Samuti mõjutab ESV põhimõtetest lähtumine töötajaid, pakkudes neile turvatunnet ja tugevdades sotsiaalset identiteeti. See omakorda toob kaasa töötaja suurenenud pühendumise ja parandab töö kvaliteeti. (Bauman & Skitka, 2012, lk 65)

Sotsiaalse vastutuse põhimõtete järgimine mõjutab positiivselt ettevõtte mainet ja atraktiivsust nii koostööpartnerite kui ka töötajate silmis. Keskkonnasõbraliku, töötajatest ja kogukonnast hooliva ettevõtte maine loob võimaluse meelitada ligi kõrgemate väärtushinnangutega töötajaid ning inimesed on nõus töötama isegi mõnevõrra madalama palgaga, kui ettevõtte maine aitab neil tekitada turva- ja kuuluvustunnet. (Turner *et al.*, 2019, lk 129; Weber, viidatud Odumeru & Ifeanyi, 2013, lk 317 vahendusel). Seega tuleks sotsiaalse vastutuse järgimist käsitleda pigem konkurentsieelise saamise strateegiana, mitte tülina kohustusena (Bachhaus, Stoner, & Heiner, viidatud Odumeru & Ifeanyi, 2013, lk 317).

Kukkonen (2009) vaatles ettevõtete sotsiaalset vastutust puuetega inimeste tööhõives, jaotades ESV põhimõtted majanduslikeks, eetilisteks ja sotsiaalseteks. Majanduslikust aspektist vaadatuna peegeldas see ettevõtte vastutust piirkonna tööandjana. Eetilised ja sotsiaalsed põhimõtted näitasid mitmekesisuse olulisust töökogukonna jaoks ning ettevõtete tajutavat sotsiaalset vastutustunnet haavatavamatele inimestele töötamisvõimaluste pakkumisel. ESV hõlmab seega võrdõiguslikkuse tagamist uute töötajate värbamisel (Kukkonen, 2009, lk 132) ja sotsiaalset vastutust väärtustavad tööandjad lähtuvad põhimõttest, et igale inimesele leidub sobiv töö (Eesti Töötukassa, 2019).

Jukka Karhu (2013) uuring näitas, et mõnel tööandjal on puuetega inimeste tööhõive edendamisel sotsiaalset vastutustunnet. Muuhulgas rõhutasid need tööandjad mitmekesisuse kui töökogukonna ressursi olulisust eriti siis, kui see aitas kaasa ettevõtte positiivse maine kujundamisele. Mitmed tööandjad soovisid puuetega töötajaid kui vähemkindlustatuid aidata, pakkudes inimese töövõimega vastavusse kohandatud töökohti. Kuid samas oli ka neid ettevõtteid, kelle jaoks majanduslikud tulemused ja töötaja maksimaalse tööpanuse võimalikkus olid sotsiaalse vastutuse järgimisest olulisemad. (Karhu, 2013, lk 42–43) Ehkki tööandjad peavad vähenenud töövõimega inimeste värbamist sotsiaalselt vastutustundlikuks käitumiseks, tunnevad nad, et see nõuab tööandjalt tavapärasest oluliselt rohkem paindlikkust ja pingutusi senise töö ümberkorraldamiseks (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 21).

Töövõimekaoga inimeste värbamise toetamiseks on vajalik tööandjate koostöö kutse- ja tööhõiveagentuuridega, kes omavad spetsialisti tasemel teadmisi puuetega inimeste tööhõivet puudutavates küsimustes ning saavad tööandjaid toetada nii teadmistega kui ka vajadusel abistada töökoha kohandamisel (Hernandez *et al.*, viidatud Bonaccio *et al.*, 2019, lk 9 vahendusel). Eestis saab selliste organisatsioonidena nimetada Eesti Töötukassat ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskust. Samuti on toetavaks peetud tööandjate koostööd puuetega inimestega tegelevate organisatsioonidega, kuna see aitab laiendada teadmisi terviseprobleemide spetsiifikast ja erivajadustega kaasnevatest nüanssidest. (Saar Poll OÜ, 2014, lk 93)

Üheks värbamist mõjutavaks teguriks saab pidada tööandjate omavahelist koostööd. Personaliga tegelevate inimeste suhtlus ja ettevõtete kogemuste jagamine võivad

mõjutada seda, kas vähenenud töövõimega inimesi tööle värvatakse või pigem mitte. (Bonaccio *et al.*, 2019, lk 10) Samas peab saadav teave pärinema usaldusväärselt tööandjalt või tööhõiveorganisatsioonilt (Waterhouse *et al.*, 2010, lk 36). Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE koostööna loodi 2017. aastal tööandjate ühisus, mille eesmärgiks on tuua kokku need tööandjad, kes on valmis vähenenud töövõimega inimesi värbama. Ühisus annab võimaluse tööandjate omavaheliseks koostööks, kus saadakse vahetada kogemusi ja julgustada värbamisotsuste osas kahtlevaid tööandjaid ning tõsta üldist teadlikkust vähenenud töövõime osas. (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 85)

Eesti Töötukassa peaspetsialist Marge Arusoo (2017) on arvamisel, et tööandjate ja tööhõiveorganisatsioonide koostöö ja sotsiaalse vastutuse jagamine toetab tööandjaid, kes on valmis värbama neid inimesi, kellel on avatud tööturule sisenemine raskendatud. Koostöö aitab julgustada värbamist ja arendada vajalikke toetavaid teenuseid nii töövõimekaoga inimestele kui ka tööandjatele. (Arusoo, 2017, lk 43) Ühtlasi saab koostöö maandada tööandja hirmu, et ta jääb tööle võetud erivajadusega inimese eest üksi vastutama, omamata selleks piisavalt teadmisi ja tuge (Saar Poll OÜ, 2014, lk 100).

Praxise analüütiku Vootele Veldre (2015) seisukoht on, et töövõimekaoga inimeste tööle asumine saab toimuda eelkõige riigi ja tööandjate koostöö tulemusel. Seda eeldusel, et tööandjate jaoks on täpsustatud kohustused, mis neil lasuvad seoses vähenenud töövõimega inimeste töötamisega ja on loodud sisukas motivatsioonipakett tööandjate jõustamiseks töötajate töövõimekaost tulenevate piirangute ületamiseks. (Veldre, 2015, lk 19) Kindlasti peab riik pidevalt panustama tööandjate motivatsiooni tõstmisse läbi teadlikkuse suurendamise, et murda kujunenud stereotüüpe, julgustada ja äratada suuremat huvi töövõimekaoga inimesi tööle rakendada (Saar Poll OÜ, 2014, lk 99).

Kokkuvõttes mõjutab tööandjate värbamisotsuseid muuhulgas ka nende tajutav sotsiaalne vastutus ühiskonna ja selle haavatavamate liikmete heaolu osas. Eetiliste põhimõtete järgimine aitab kaasa sellele, et tööandjad mõtlevad värbamisotsuste tegemisel ka oma tegevuse sotsiaalsetele mõjudele ja tagajärgedele. Samuti on tööandjatele vajalik koostöö nii riigiga kui ka teiste ettevõtetega, et saada vajalikku kindlustunnet ja julgustust võtta tööle töövõimekaoga inimesi.

2. UURIMUS PÄRNUMAA TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÄHENENUD TÖÖVÕIMEGA INIMESTE VÄRBAMISEKS

2.1. Lühiülevaade Eesti Töötukassast ja Pärnumaa tööandjatest

Järgnevalt antakse lühiülevaade Eesti Töötukassast ja selle Pärnumaa osakonnast ning vähenenud töövõimega inimestest Pärnumaal ja maakonnas tegutsevatest tööandjatest. Alates töövõimereformi rakendumisest 2016. aastal tegeleb tööealiste inimeste töövõime hindamisega Eesti Töötukassa. Organisatsioon koosneb keskkontorist ning 28st nõustamiskeskusest. Töötukassa peamiseks ülesandeks on nõustada tööotsijaid, töötajaid ja tööandjaid. Samuti pakkuda tööturuteenuseid ja -toetusi nii töötutele, tööandjatele kui ka töötajatele ning tegeleda töövõime hindamisega. (Eesti Töötukassa, 2018, lk 3) Eesti Töötukassa Pärnumaa osakond asub Pärnu linnas ja lisaks hallatakse töötukassa tegevust Lihulas. Osakonnas on kokku 45 töötajat erinevatel ametikohtadel: infotöötajad, juhtivkonsultandid, teenuste konsultandid, tööandjate konsultandid, karjäärinõustajad, töövahenduskonsultandid ning juhtumikorraldajad, kes tegelevad pikaajaliste töötutega ja vähenenud töövõimega inimestega.

Eesti Töötukassa (2020b) statistiliste andmete kohaselt oli seisuga 31.12.2019 Pärnumaal 6 287 vähenenud töövõimega tööealist inimest, neist 66% (4 152) olid osalise töövõimega ja 2 135 inimest puuduva töövõimega. Töötuna oli registreeritud 887 osalise töövõimega isikut, mis oli 36% Pärnumaa töötute koguarvust. Ligikaudu 55% töövõimekaoga töötutest olid 25–54aastased ja 41% olid vanuses 55+ eluaastat. (Eesti Töötukassa, 2020b) Enne töötuks jäämist olid eelmainitud inimesed töötanud erinevatel ametikohtadel, lihttöolisest tippjuhini. Järgnevas tabelis 2 on toodud ametid, mis neil olid viimases töösuhtes enne töötuks jäämist.

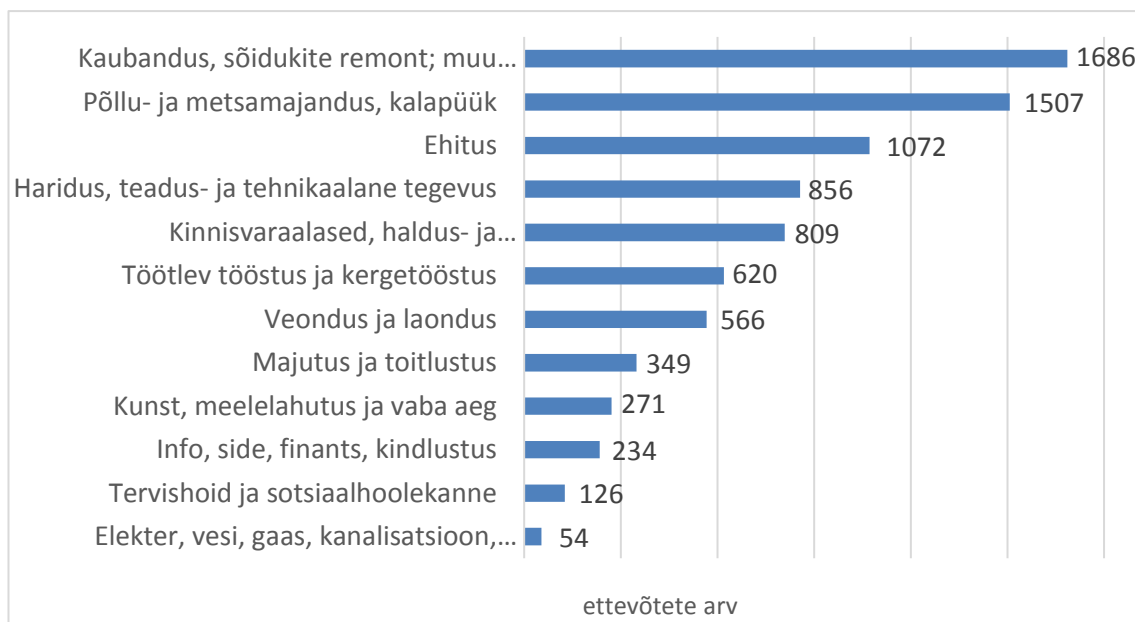
Tabel 2. Osalise töövõimega töötud Pärnumaal seisuga 31.12.2019, ametite lõikes

Ametikoht	Töötuid
Lihttööline	269
Oskus- ja käsitööline	164
Seadme- ja masinaoperaator	127
Teenindus- ja müügitöötaja	107
Tehnik, keskastme spetsialist	48
Juht, tippspetsialist	43
Kontoritöötaja, klienditeenindaja	35
Põllumajanduse oskustööline	30
Puudub eelnev töösuhe	64
Kokku	887

Allikas: Eesti Töötukassa, 2020c

Tabelist 2 nähtub, et kolmandik vähenenud töövõimega töötutest olid viimases töösuhtes olnud lihttöölised, 18% oskus- ja käsitöölised, 14% seadme- ja masinaoperaatorid ning 12% teenindus- ja müügitöötajad. Ligikaudu 10% vähenenud töövõimega töötutest olid enne töötuks jäämist olnud juhid ning tipp- ja keskastme spetsialistid.

Tööandjaid ehk majanduslikult aktiivseid ettevõtteid oli Statistikaameti (2020) andmetel 2019. aastal Pärnumaal kokku 8 150. Järgneval joonisel 1 on toodud ettevõtete jaotus tegevusvaldkondade järgi.



Joonis 1. Pärnumaa majanduslikult aktiivsed ettevõtted 2019. aastal, tegevusvaldkondade lõikes. Allikas: Statistikaamet, 2020

Joonise 1 põhjal saab öeda, et 20% Pärnumaa ettevõtetest tegelesid kaubanduse, sõidukite remondi ja muu teenindusega. Mõnevõrra vähem oli ettevõtteid põllumajanduses, metsamajanduses ja kalanduses ning ehitusvaldkonnas tegutses ligikaudu 13% ettevõtetest. Kokku moodustavad need kolm valdkonda 52% kõigist Pärnumaa ettevõtetest. Kergetööstuse ja töötleva tööstusega tegeles kokku 620 ettevõtet ehk 7,6%. (Statistikaamet, 2020)

Töötajate arvu poolest oli enim (7 697 ehk 94%) alla kümne töötajaga ettevõtteid. Viiel protsendil (389) jäi töötajate arv vahemikku 10–49 ja keskmise suurusega ehk 50–249 töötajaga ettevõtteid oli 60. Lisaks oli Pärnumaal ka neli suuret ettevõtet, kus töötajaid on 250 või rohkem. (*Ibid.*) Eespool kirjeldatust nähtub, et Pärnumaal on levinuim väikeettevõtlus, kuid on esindatud ka suured tööandjad.

2.2. Uuringu metoodika ja valimi kirjeldus

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt kasutati uurimuse läbiviimisel kvalitatiivset uurimismeetodit. See annab võimaluse eesmärgipäraselt valitud uurimisobjektide kaudu kirjeldada tegelikkust sellele omases keskkonnas. Eesmärk on leida ning esile tuua asjaolusid, mitte tõestada olemasolevaid väiteid. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2010, lk 155) Kvalitatiivses uurimuses huvitatakse eelkõige inimeste kogemuste, mõtete ja vaadete tähendusest. Selle tulemusel saadakse uuritava nähtuse põhjalikud kirjeldused (Õunapuu, 2014, lk 54, 62) ning on võimalik tõlgendada ja mõista sotsiaalseid nähtusi (Hancock, viidatud Askarai & Unhelkar, 2017, lk 27 vahendusel).

Mõistmaks uuritavate inimeste mõtteid, tundeid ja hoiakuid, kasutati andmete kogumiseks intervjuud. See sobib sotsiaalselt tundlike teemade puhul, kuna võimaldab paindlikkust ja vajadusel vastuste täpsustamist ning seisukohtade põhjendamist (Hirsjärvi *et al.*, 2010, lk 192). Samuti on respondentide hoiakute mõistmiseks oluline, lisaks sõnalistele väljenditele, uurija ja uuritava omavaheline suhtlus (Moriarty, viidatud Askarai & Unhelkar, 2017, lk 28 vahendusel), et märgata ka neid vastuseid, mida saab tõlgendada näiteks kehakeele, intonatsiooni või muude reageeringute kaudu.

Uurimuse käigus viidi läbi poolstruktureeritud individuaalintervjuud. Lähtudes Õunapuu (2014, lk 171–172) käsitlest, olid olemas algne kava ja üldised küsimused, kuid

vestluse täpsem kulg sõltus situatsioonist ja intervjuueeritavast. Intervjuu baasküsimuste (vt lisa 1) koostamisel lähtus autor uurimuse eesmärgist, uurimisküsimustest ja käesoleva lõputöö teooriaosas käsitletud teemadest.

Respondentide valikul kasutati eesmärgipärase valimi põhimõtteid, kus autor teeb valiku mingi sisulise kriteeriumi alusel (Õunapuu, 2014, lk 150). Käesolevas uurimuses tehti valik tegevusvaldkondade põhiselt, lähtudes piirkonnale omasest ettevõtluse spetsiifikast. Valim koostati põhimõttel, et esindatud oleks erinevate tegevusalade ettevõtted – kergetööstus ja tootmine, turismi- ja majutusvaldkond, töötlev tööstus, teenindus ning tervishoid ja sotsiaalhoolekanne. Valimisse võeti erineva suurusega tööandjad, et oleks võimalik saadud uurimistulemusi võrrelda ja näha, kas valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks võib sõltuda ettevõtte suurusest, nagu näitasid mõned varasemad uuringud (Ala-Kauhahuoma *et al.*, 2017, lk 31; Burke *et al.*, 2013, lk 27). Järgnevas tabelis 3 on kirjeldatud uurimuse valimit. Anonüümsuse tagamiseks ei ole esitatavates andmetes kasutatud ettevõtete ega respondentide nimesid.

Tabel 3. Uurimuse valim

Kood	Tegevusvaldkond	Töötajaid ettevõttes	Respondendi amet	Tööstaaž ettevõttes
V1	kergetööstus, tootmine	750	personalijuht	1 aasta
V2	majutus, toitlustus	150	personalihaldur	10+ aastat
V3	teenindus, infotehnoloogia	5	juhataja	9 aastat
V4	töötlev tööstus, puidutööstus	6	tegevjuht	20 aastat
V5	tervishoid, sotsiaalhoolekanne	1 440	personali arendusjuht	11 aastat
V6	töötlev tööstus, puidutööstus	170	personalijuht	2,5 aastat
V7	sotsiaalhoolekanne	52	juhataja	8 aastat
V8	kergetööstus, tootmine	550	personalijuht	1 aasta
V9	sotsiaalhoolekanne	18	tegevjuht	2 aastat

Lisaks viidi läbi üks ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonna esindajaga. Ekspertintervjuu küsimustik (vt lisa 2) on autori koostatud. Eesmärgiks oli saada eksperthinnang ettevõtete valmisolekule vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks ja tööandjatele mõeldud tugimeetmete kasutamise kohta.

Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 17.03.2020–03.04.2020. Eelnevalt võeti potentsiaalsete respondentidega ühendust e-kirja teel ning tutvustati uurimistöö sisu ja eesmärki ning küsiti nõusolekut uurimuses osalemiseks. Uurimuse kavandamise faasis hindas autor ühe riskina asjaolu, et andmete kogumisel võib probleemiks osutuda tööandjate soovimatus uuringus osaleda, kuna teema on tundlik ja tööandjad võivad tunda teatavat sotsiaalset survet teema käsitlemisel. Probleemi ennetamiseks võttis autor valimisse suurema hulga valikukriteeriumile vastavaid ettevõtteid, et vajadusel oleks võimalik keelduvat respondentit sama valdkonna piires asendada. Sellest tulenevalt saadeti e-kirjad 49-le Pärnumaa ettevõttele. Nädal pärast esimeste pöördumiste lähetamist saadeti meeldetuletused nendele ettevõtetele, kes ei olnud selleks ajaks vastanud.

Uuringu läbiviija e-kirjadele vastas kokku 11 ettevõtet ning nendega lepitati kokku intervjueerimiseks sobiv aeg ja koht. Kuna vahetult enne intervjuude toimumisi kehtestati ülemaailmse viirusepuhangu (SARS-CoV-2) tõttu alates 12.03.2020 riiklikul tasemel eriolukord, tuli teha olulisi muudatusi intervjuude toimumise kohtade ja viiside osas. Mõnevõrra muutus ka valimi valdkonnapõhine jaotus. Kaks tööandjat soovisid kokkulepitud intervjuust üldse loobuda ning üks respondent oli nõus vastama ainult kirjalikult. Kokku toimus neli silmast-silma intervjuud ja viis intervjuud viidi läbi elektrooniliselt *Skype*'i ja *Teams*'i vahendusel.

Intervjuude läbiviimisel tugines autor varem koostatud baasküsimustele, kuid arendas vestlust ka laiemalt, et intervjueeritavate jaoks oleks tagatud pingevara õhkkond. Intervjuu käigus tekkis aeg-ajalt vajadus lisaselgitusteks ja -küsimusteks. Samuti kerkis esile tööandjate probleeme, mida eelnevalt küsimustes ei kajastatud, kuid mis on antud teema käsitlemisel olulised ja annavad uuringule lisaväärtust. Intervjuude keskmine kestus oli üks tund, sealjuures lühim kestis 47 minutit ja pikim 84 minutit. Respondentide nõusolekul kasutati intervjuude salvestamiseks diktofoni ja lisaks tegi uuringu läbiviija kirjalikke märkmeid paberkandjale.

Andmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Nimetatud meetod võimaldab keskenduda teksti sisule ja selle tähenduse tõlgendamisele (Laherand, 2008, lk 290). Intervjuude käigus kogutud andmed transkribeeriti, kokku saadi 87 lk sisuteksti. Seejärel loeti saadud andmed korduvalt läbi ning kodeeriti ja kategoriseeriti vastavalt uurimuse

eesmärkidele. Süstematiseeritud andmeid analüüsi, otsiti mustreid ja omavahelist seotust ning vastavust käesoleva lõputöö teooriaosas kirjeldatuga.

Lähtuvalt lõputöö eesmärgist ja uurimisküsimustest grupeeriti andmed järgmistesse kategooriatesse:

- Tööandjate teadlikkus vähenenud töövõime olemusest.
- Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes.
- Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.
- Tööandjate teadlikkus töövõimereformiga kaasnevatest tugimeetmetest.
- Tööandjate ootused ja motiveerituse suurendamise võimalused.

Uurimistulemuste esitamisel kasutatakse tsitaate intervjuudest. Ebaolulised või respondendi tuvastamist võimaldavad osad jäetakse tsitaatidest välja ja asendatakse /.../ tähisega. Respondendi nime asemel kasutatakse igale respondendile omistatud koodi, mis on leitav valimi tabeli (vt lk 28) esimesest veerust. Eksperdi tsitaadid on tähistatud koodiga TK.

2.3. Uurimistulemused ja analüüs

2.3.1. Tööandjate teadlikkus vähenenud töövõime olemusest

Järgnevalt antakse ülevaade sellest, kuidas tööandjad saavad aru vähenenud töövõime mõistest, mida hakati terminina kasutama alates töövõimereformi rakendumisest 2016. aastal. Autori eesmärgiks oli saada ülevaade käsitletava temaatika mõistetavusest tööandjate hulgas.

Enamiku respondentide jaoks assotsieerus vähenenud töövõime otseselt puuetega. Nimetati nii vaimset kui ka füüsilist puuet, mis on kas kaasasündinud, põhjustatud sünnitraumast või tekkinud mõne õnnetusjuhtumi tagajärjel. Töövõime vähenemist põhjustavate teguritena märgiti ka inimese varasemaid eluviise ja tööd. Üks tööandja tõi välja kogemuse, et töö võib mõjutada töövõimet ka aastaid hiljem. „/.../ eelmine töökoht oli puidutsehhis, see oli seitse aastat tagasi, /.../ tal oli astma ja nüüd leidis kinnitust, et seitse aastat hiljem võib astma uuesti välja lüüa.“ (V2)

Ühe tööandja arvates on vähenenud töövõime näol tegemist väga laia mõistega, mis kannab endas erinevaid terviseseisundeid. Samas oli ta veendumusel, et peamiselt nähakse vähenenud töövõime all eelkõige inimese füüsilisest tervisest tulenevaid piiranguid või siis raskemaid vaimse tervise häireid.

Minu kogemuste järgi on see väga seinast sein – täiesti tavaline inimene, kellest me ei saa kunagi aru, et on vähenenud töövõimega või siis inimene, kellel peale vaadates on mingi erisus, näiteks inimene sõidab ratastooliga. Eestis on see praegu pigem nagu füüsiline eripära, /.../ võib-olla selline sügavam vaimne teema on ka töövõimega seotud. (V1)

Samas oli mõne tööandja jaoks vähenenud töövõime määratlus pigem segadust tekitav, kuna väidetavalt ei saada päris täpselt aru, kas tegemist on puudega või ei ole ning puuduvad teadmised sellest, millised terviseprobleemid tegelikult põhjustavad töövõime vähenemist.

Kui ma ausalt ütlen, siis minu jaoks on see piir puudega inimese ja vähenenud töövõime vahel nii segane, et mina ei saa aru, kas on üks ja see sama. Ta ei pruugi iga kord olla üks ja see sama, aga tihtilugu ta on üks ja seesama. Ma arvan, et vähenenud töövõimega on võib-olla siis vähktõbe põdevad inimesed äkki. (V8)

Töövõimet mõjutavate nähtamatute terviseprobleemide osas oldi samuti valdavalt segaduses, kuna enamasti ei osatud neid seostada mõjuga töövõimele ja tööelus osalemise piirangutega. Kui autor püüdis suunata respondente mõtlema erinevate nähtamatute terviseprobleemide peale, siis osati nimetada peamiselt epilepsiat, diabeeti ja depressiooni. Lisaks tõi üks tööandja välja kogemuse, kus inimene sai osalise töövõime sellepärast, et oli peaaegu kõigi koristusvahendite suhtes allergiline.

Töötukassa esindaja ekspertarvamuse kohaselt on vähenenud töövõime sisust aru saamine tööandjate hulgas tõepoolest küllaltki piiratud ja ilmselt ei mõisteta päris täpselt, mis see tegelikult on. „/.../ arvan, et kõik tööandjad ei saa päris aru sellest ja osad võib-olla võtavad seda niimoodi, et peab olema füüsiliselt inimesel midagi viga. Et siis ta on nagu puudega ja see vähenenud töövõime sisu ei ole kõigile kohale jõudnud.“ (TK)

Intervjuudest jäi kõlama, et tegelikult on segadus tingitud sellest, et teemat ei ole avalikkuse jaoks piisava põhjalikkusega käsitletud. Tegemist on töövõimereformiga kaasnenud olulise muudatusega inimeste töövõimelisuse käsitlemisel, kuid sellest on liiga vähe räägitud. „/.../kui mõni aeg tagasi see seadusandluspool muutus või mingid nimetused muutusid, siis see oli üks selline hetk, kus sellest räägiti. Aga kindlasti see on ühiskonnas selles mõttes oluline teema, et seda tuleks kindlasti järjepidevalt hoida pildil.“ (V6)

Samuti võib vähest teadlikkust põhjustada asjaolu, et tööle kandideerijad ja töötajad ei ole enamasti valmis oma tervist puudutavatest piirangutest ja eripäradest tööandjale rääkima. Seega tihtipeale ei pruugita teadagi, et ettevõttes töötab vähenenud töövõimega isikuid ja tööandjal puudub vajadus teemakohast informatsiooni hankida. Eriti siis, kui terviseprobleem ja sellest tulenevad piirangud ei ole selgelt nähtavad. „Kui töötaja meile sellest teada ei anna ise /.../ siis tööandjal endal ei ole ka võimalust seda teada saada ja töötaja tegelikult ei ole kohustatud sellest rääkima.“ (V6)

Vaadeldes intervjuueeritud tööandjate teadlikkust ettevõtte suuruse võrdluses, siis mõnevõrra informeeritumad ollakse suuremates ettevõtetes, kus on tõenäolisem teemaga kokku puutuda ja seega tekib vajadus teavet hankida. Väiksemates ettevõtetes ollakse terviseprobleemidega inimeste osas pigem ettevaatlikumad ja kui puudub isiklik kokkupuude, on ka teadmised vähesed. Ettevõtte suurus ei mõjuta teadlikkust aga sotsiaalvaldkonna ettevõtetes, kus valdkondlik spetsiifika on keskendunud inimeste tervisest tulenevatele iseärasustele ja tõenäosus erinevate terviseprobleemidega kokku puutuda on oluliselt suurem.

Intervjuude tulemustele tuginedes saab öelda, et vähenenud töövõime termini sisu ja töövõime alanemise põhjuseid puudutavad teadmised on tööandjate hulgas ebapiisavad. Üldiselt ollakse seisukohal, et avalikkusele tuleks teemat oluliselt rohkem tutvustada ning põhjalikumalt lahti seletada vähenenud töövõime sisu ja seda põhjustavad tegurid. Intervjuude läbiviimisest kujunes aga muuhulgas ka olulise teabe jagamine, kuna mitmed tööandjad ütlesid pärast intervjuud, et hakkasid teema peale senisest rohkem mõtlema.

2.3.2. Tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes

Käesolevas teemaplokis antakse ülevaade tööandjate hoiakutest töövõimekaoga inimeste suhtes ning hoiakuid mõjutavatest teguritest. Autor esitas tööandjatele küsimusi kogemuste ja suhtumise kohta. Vaatluse alla võeti nii otsesed kokkupuuted kui ka laiem pilt, küsides arvamusi diskrimineerimisest. Enamikul intervjueeritavatest oli olnud kokkupuuteid vähenenud töövõimega inimestega tööalaselt ja mõnel üksikul oli olnud ka isiklikku laadi kogemusi väljaspool tööd.

Vähenenud töövõimega inimeste töötamisse suhtuti enamasti positiivselt. Ühe tööandja hinnangul on töötamine lisaks toimetulekule vajalik ka vaimses mõttes, sest „/.../ töö tegelikult annab elule ka nagu mõtet ja töö annab ka nagu eluvaimu.“ (V9) Samas aga leiti, et vähenenud töövõimega inimeste hulgas on küllaltki palju neid, kes ise ei ole valmis tööd tegema. Isegi mitte proovima, kuna usutakse, et ei saada hakkama või ollakse nõ isiklikus mugavustsoonis, millest on raske välja tulla.

Enamik tööandjaid, kellel oli tööalaseid kogemusi vähenenud töövõimega inimestega, hindasid neid kui tublisid ja kohusetundlikke töötajaid. Läbisaamist kolleegidega peeti heaks ja töökollektiividesse integreerumine oli olnud enamasti lihtne. Samas oli aga ühel ettevõtte tegevjuhil olnud negatiivne kogemus – terviseprobleemiga töötaja kasutas mittesihipäraselt neid eeliseid, mida talle tervise tõttu võimaldati. Seetõttu oli selle konkreetse tööandja hoiak töövõimekaoga inimeste osas selgelt umbusklikum ja tajutava eelarvamusega.

Tal oli mingi neeruviga, oli vaja süstimas käia. Aga ta kuritarvitas seda. Ta ei pidanud iga päev käima, oli kord nädalas. /.../ kui tööpäev algab hommikul kell seitse, siis ta õhtul ütleb, et läheb süstima ja esmaspäeviti ka kunagi tööle ei jõudnud enne lõunat. Et tema siis käis seal, väidetavalt. Kui ma tegin päringu, et kuskohas sa süstimas käisid, siis ta ei osanud vastata. (V4)

Mõistmaks hoiakuid üldisemalt, soovis autor välja selgitada ka tööandjate suhtumise ühiskonnas levinud väitesse, et terviseprobleemidega inimesi diskrimineeritakse. Lisaks küsiti respondentidelt, mida nemad mõistavad diskrimineerimise all ja kas nad on ise sellega kokku puutunud.

Enamasti peeti diskrimineerimiseks otseselt halvustavat suhtumist inimestesse. Samas aga leiti, et diskrimineerimisena võidakse käsitleda ka ühiskonnas esinevat ettevaatlikku suhtumist, mis on sageli põhjustatud teadmatusena kaasnevatest hirmudest.

Diskrimineerimine on muidugi selline sõna, mis nagu kuidagi tekitab tunde, et seda tehakse aktiivselt. Ma arvan, et tegelikult neid eristatakse, koheldakse teistmoodi aga tihti mitte teadlikult või mõttega, et on puudega ja kohtleme teda teistmoodi. Vaid pigem see, et ei teata ja ollakse hirmul ja seetõttu ei taheta kokkupuudet või ei taheta tööle võtta selliseid inimesi, sest äkki juhtub midagi. Mitte teadlikult, et me nüüd hoiame neist eemale, vaid lihtsalt on hirm ja teadmatus. Ja siis sellepärast nad jäetakse kõrvale. (V1)

Samuti arvati, et diskrimineerimine võib mõnikord olla isikliku tõlgendamise küsimus ja süüdistamine diskrimineerimises võib tekkida inimese enda tajutavast enesehinnangust lähtuvalt. Näiteks tööle kandideerimisele eitava vastuse saamine võib terviseprobleemiga inimesele põhjustada tunde, et teda diskrimineeritakse. Sellest tulenevalt leiti, et värbamisotsuste tegemisel on olemas teatav oht saada süüdistatud diskrimineerimises tervises seisundi tõttu.

/.../ kui tal on madal enesehinnang, siis ta võib-olla juba eeldab, et näiteks kui mul on konkurss ja seal on inimene, kes on ratastoolis – tööd üldse ei mõjutaks, aga ta lihtsalt ei ole õige kvalifikatsiooniga. Siis ma ütlen talle ära sellepärast, et ta ei ole õige kvalifikatsiooniga, aga tema võib-olla tunneb, et eks ta on ratastoolis ja ei valita selle pärast. /.../ ja kui me ei võta teda tööle, on tegelikult oht, et ta kaebab meie peale, et me oleme teda diskrimineerinud tema puude tõttu.“ (V1)

Enamik respondente ei olnud diskrimineerimise ega vastavate süüdistustega ise vahetult kokku puutunud. Samas oldi veendunud, et see ühiskonnas eksisteerib ja on seotud inimeste eelarvamustega. „Ei ole ise konkreetselt sellega kokku puutunud, aga usun, et on ettevõtteid ja inimesi, kes hindavad vähenenud töövõimega ja puudega inimesi teistmoodi. Neil on endal mingid kindlad raamid, et milliste tunnuste põhjal nad hindavad. Eelarvamustega inimesi on kindlasti olemas.“ (V8)

Mitme respondendi sõnul on keegi nende tutvuskonnast sellega kokku puutunud ja info on jõudnud ka nendeni. Selline teave on oluliselt mõjutanud suhtumise kujunemist isegi ilma isikliku kokkupuuteta ja on tekitanud soovi terviseprobleemidega inimestest pigem eemale hoida.

Mul üks tuttava sugulane on selline, kes pidevalt räägib, et teda diskrimineeritakse ja kiusavad teda kõik pidevalt. Tahab, et teda koheldakse eriliselt, /.../ et temalt nagu ei peaks tööl ega üldse nii palju nõudma. Muudkui pidi kaebama igale poole. /.../ ma hoian eemale, kunagi ei tea, kes ära keerab, siis hakka tõestama. (V3)

Intervjuude põhjal saab öelda, et hoiakute kujunemisel on seos kogemustega ja oli selgelt näha, et negatiivse kogemuse korral kujuneb välja teatud eelarvamus, mis mõjutab hoiakut negatiivses suunas. Samuti võetakse arvesse teiste kogemusi. Suuremates ettevõtetes on positiivset laadi kogemuste saamine tõenäolisem, mistõttu nende suhtumine oli üldises plaanis positiivsem. Samas väiksemas ettevõttes võib aga ka üks negatiivne kogemus avaldada oluliselt suuremat mõju üldisele hoiakule ning muuta tööandja töövõimekaoga inimeste osas umbusklikuks. Lisaks märkas autor intervjuusid läbi viies, et need tööandjate esindajad, kes olid ettevõttes kauem töötanud, suhtusid kogu teema käsitlemisse ja vastuste andmisse mõnevõrra ettevaatlikumalt.

2.3.3. Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks

Järgnevalt antakse ülevaade uuringus osalenud Pärnumaa tööandjate valmisolekust võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi ning seda mõjutavatest asjaoludest. Autor soovis välja selgitada värbamisotsuste seost terviseprobleemidega ja võimalike ametikohtade valikut ning tööandjate sotsiaalse vastutuse tunnetuse ja koostöö mõju värbamisotsuste kujunemisel.

Uurimistulemused näitasid, et suures osas on valmisolek töövõimekaoga inimeste värbamiseks mõjutatud töökoha spetsiifikast ja võimalustest ning inimese konkreetsest terviseprobleemist. Enamike tööandjate hinnangul nad otseselt ei välista tervisest tulenevate piirangutega inimeste tööle võtmist. Samas eelistaksid nad kas meelepuuetega või füüsiliste eripäradega inimesi, kuna siis on näha piirangute ulatus ja töökohta saab

võimalusel sobivamaks kohandada. Vaimse tervise probleemide osas oldi pigem kahtlevad, kuna need on sageli hirmutavad – teadmised neist on puudulikud ja raskemate diagnooside korral, nagu näiteks skisofreenia, pole kindlust, et inimene järgib korrektselt oma raviplaani ega ole teistele ohtlik. Sotsiaalhoolekandes tegutsevate tööandjate hinnangul ei pruugi psüühikahäiretega inimene olla ka piisavalt empaatiline ega tööks vajaliku pingetaluvusega. Samuti leiti, et vaimse häirega inimesel oleks keeruline tulla toime näiteks klienditeeninduses.

Füüsiline on nagu lihtsam, selle osas saab kohandada füüsilist keskkonda. Aga vaimse puhul on keerukam, sest inimesed ei tea sellest nii palju, see on nagu selline must maa rohkem. Ratastoolis inimesi on kindlasti inimesed rohkem näinud kui inimest, kes ütleb, et mul on skisofreenia, aga ma võtan ravimeid ja ma saan igapäevaselt väga hästi hakkama. (V1)

/.../ võibolla mingi väga kerge füüsiline puue või siis selle nähtamatu probleemiga saaks töötada. Vaimsega raskem, et kui vaja kliendiga suhelda, siis peab rahulik olema. Kliendid vahel suudavad selliseid asju küsida, et terve inimene läheb ka närvi. Kui mingi häirega, siis /.../ kui ravi peal, siis võibolla. Ainult et mina ei saa kontrollida, et kas ravib. Aga mina vastutan kliendi ees ikka. (V3)

Lisaks võib värbamisvalmisolekut mõjutada üldine ühiskonnas levinud suhtumine, eriti puuetega inimestesse. Respondent V8 tõi välja, et ettevõtted justkui mõnevõrra kardavad vähenenud töövõimega töotajaid värvata, kuna avalik arvamus terviseprobleemidega inimeste osas ei ole tema hinnangul kuigi soosiv.

Üks tööandja oli veendumusel, et tema ei võta tööle vähenenud töövõimega inimest, kuna tal on varasemad negatiivsed kogemused ja puudub usaldus. Samuti arvas nimetatud tööandja, et vähenenud töövõimega inimeste produktiivsus ei ole piisav ja seega peab ta võtma ühe inimese asemel tööle kaks, et vajalik töö saaks tehtud. See on tema jaoks lisakulu, kuna siis tuleb välja õpetada kaks inimest. „/.../mul on üks ametikoht ja kui ma võtan tööle inimese, kes ei ole suuteline täies ulatuses tööd tegema, siis pean võtma tööle kaks inimest ja tegelema kahe inimesega, välja õpetama kaks inimest, mitte ühe.“ (V4)

Valdkonnapõhiselt võrrelduna näitasid tulemused, et töötleva tööstuse ettevõtetesse on vähenenud töövõimega inimestel oluliselt keerulisem tööle saada, kuna sealsetel tootmisliinidel on töö väga kiire, nõuab head füüsilist tervist ja sageli ei ole liinid ega masinad kohandatavad. Samuti on näiteks epilepsiadiagnoosiga inimesel tootmisliinidel töötamine välistatud, kuna ei suudeta tagada vajalikku ohutust. Kergetööstusettevõtetes on töövõimekaoga inimeste töötamine tõenäolisem, kuna seal on rohkem erinevaid ametikohti. Samuti saab töökohtade kohandamisel olla oluliselt paindlikum ja liinide töö ei ole nii intensiivne.

Need inimesed, kes meil täna füüsilise puudega on, nad ongi liinide peal – panevad mingeid tooteid kokku. Kui sul jalad ei tööta, siis käed ja pea töötab ikka. Et see ei ole mingi probleem neid värvata. /.../ kui on tahet töötada, siis ei oma meie jaoks tähtsust, kas sellel inimesel on puue või vähenenud töövõime. (V8)

Töökohtade osas nähakse vähenenud töövõimega inimeste jaoks võimalusi peamiselt vähem vastutust nõudvate tööde tegemiseks. Eksperti hinnangul võtavad ettevõtted vähenenud töövõimega inimesi tööle tõepoolest pigem lihtsamatele töödele. Üks põhjus võib eksperti sõnul olla selles, kuivõrd keeruline on ettevõttes seda töötajat tema haigestumise korral asendada. Tõenäoliselt on lihttöödele asendaja leidmine või töö ümberkorraldamine kergem.

/.../ sellised vähem vastutusrikkad tööd, kus on võimalik, et kui inimene langeb rivist välja ja peab olema haiguslehel, saaks kerge vaevaga töö ümber korraldada ja asendada. Näiteks tootmises, on tagasisidet olnud, et väga ei taheta, sest siis on üks lüli puudu ja terve liin maas. Või kui ta on väga olulisel ametikohal ja temast sõltub palju, siis sinna näiteks ei taheta. (TK)

Ekspert tõi muuhulgas välja, et lisaks töö eripäradele ja töökohtade spetsiifikale võib mõjutada ka vähenenud töövõimega inimeste ametialane ettevalmistus. Probleemkohana näeb ekspert seda, et sobivate ametikoolituste valik on piiratud. „Kui me näiteks tahame oma vähenenud töövõimega inimestele koolitusi, siis on ikka puhastusteenindaja või lihtsustatud õppekava all näiteks aednikud. Tegelikult eriala valikuid ei ole ja lõpuks nad jõuavadki siis kõik puhastusteenindajaks, sest neil pole olnud võimalik midagi muud õppida.“ (TK)

Saamaks ülevaadet muudest värbamist mõjutavatest teguritest, küsiti tööandjatelt, kas ettevõtete värbamisotsuseid mõjutab ka ettevõtte sotsiaalse vastutuse tajumine. Respondentide sõnul on nad küll teadlikud, et nende värbamisotsused on haavatavamate ühiskonnaliikmete toimetuleku vaatenurgast olulised, kuid inimeste tööle võtmisel nad sellest siiski ei lähtu.

Kui inimesed sarnase kvalifikatsiooniga ja üks on vähenenud töövõimega, teine ei ole, siis otsus on ikkagi sellest, et kas ta väärtustab samu väärtusi ja kas sobiks meeskonda. /.../ Mitte see, et sa oled vähenenud töövõimega ja meie sotsiaalne vastutus on nii suur, et me peame sinu valima. (V1)

Me vastutame ka läbi selle, et meie tegevus oleks jätkusuutlik, /.../ selles mõttes see sotsiaalne vastutustundlikkus on suurem. /.../ aga värbamisel teeme otsuseid selle järgi, et mis piirangud kellelgi on. /.../ me ei diskrimineeri, küll aga me võrdleme absoluutselt kõiki inimesi samadel alustel, ehk et ega me ei saa diskrimineerida ka terveid inimesi. (V6)

Samas tõi üks tööandja välja, et temal siiski on üks isiklik kogemus, kus ta on värbamisotsuse teinud just sotsiaalse vastutuse tunnetusest mõjutatuna ja soovist aidata inimest, kes terviserikke tõttu sattus väga haavatavasse olukorda.

Ma olen niimoodi tööle võtnud, et ei ole nii väga äärmuslikku vajadust olnud. /.../ kes insuldi läbi elas ja kellel on praegu liikumispuue ja kõnepuue. Tegelikult kui ma nüüd päris südamest aus olen, siis oleksin ilma temata hakkama saanud. Aga ta ise hästi kõvasti panustas taastumisse. /.../ See avaldas mulle muljet ja sellepärast ma tegingi lepingu ja nüüd ta teebki täpselt nii palju, kui ta on võimeline tegema. (V7)

Väga oluliseks värbamist mõjutavaks teguriks peeti koostööd teiste tööandjatega, eriti kui koostöö toimub kogemuslugude jagamisena. Respondentide hinnangul aitab kogemuste jagamine maandada värbamist takistavaid hirme ja anda ideid võimalikest raskustest üle saamiseks. Seda ka siis, kui kogemus ei ole olnud läbinisti positiivne. Sellisel juhul peeti julgustavaks aspektiks just teiste tööandjate poolt leitud lahendusi ja võimalusi.

Tihti takistab ettevõtteid hirm ja teadmatus, mingid eelarvamused. Kui on tööandja, kes ütleb, et meil on kõik hästi, et need inimesed on täiesti okei ja ära muretse, on teisel tööandjal lihtsam ja kergem seda uskuda, kui on näha kellegi teise kogemust. See on hirmude maandamine. Need küsimused, mis tekivad näiteks, et mingid eelarvamused on kurtummade osas, et nad ju ei kuule tuletõrjehäiret ja ma ei saa neid võtta. Siis me ütleme neile, et meie kasutasime-proovisime seda ja proovige teie ka ja et rahastust saate näiteks töötukassa kaudu, kui on vaja töökohta kohandada. Selline koostöö on väga oluline. (V1)

Selleks, et välja selgitada, kas tööandjad oleksid valmis kohustuslikus korras töövõimekaoga inimesi värbama, tutvustati respondentidele mitmetes välisriikides rakendatavat kohustuslikku kvoodisüsteemi (vt lk 14–15) ja sellest tulenevaid sanktsioone ning hüvesid. Seejärel paluti anda hinnang, kas selline süsteem võiks olla rakendatav Eestis ning kuidas see mõjutaks töövõimekaoga inimeste värbamist.

Tööandjate üksmeelne seisukoht oli, et niisugune kohustuslik süsteem pigem ei oleks Eestis rakendatav, kuna kohustuslikkus tekitab enamasti vastuseisu. Leiti, et tööjõu valimisel on sellised ettekirjutused ebaõiglased ja on ka oht pettusteks. „/.../ kohustus ei soodusta. Leitakse raudselt mingi laveerimise koht, hakkavad leiutama mingeid pettusi. Või hakatakse tervisejamasid külge mõtlema, et millega seda vähenenud töövõimet saada. Ma eraettevõtjana küll ei leia, et on õiglane kohustada, et keda ma tööle võtan.“ (V3)

Samuti arvasid mitmed respondendid, et kindlasti ei oleks kvoodimeetod rakendatav igas tegevusvaldkonnas, kuna töö iseloom või intensiivsus ei pruugi terviseseisundiga sobida.

/.../ teedeehituses, hoolduses, võtame kas või autojuhid /.../, et neil ongi näiteks mingid nii-öelda kergemad puuded, mingid probleemid seljaga ja on kindlasti piiratud aeg, mis ta tohib istuda roolis ja nii edasi. Talvel lumetuisuga, seal enam keegi ei küsi sul tööaega /.../ või diabeediga, äkki läheb midagi paigast ära ja vähe sellest, et ta võib ise endale teha kurja, ta võib ka teistele ohtlik olla. /.../ seda kvooti võib luua, kuhugi...statistikaametisse. (V7)

Ühtlasi võib kohustusliku personalivalikuga tekkida olukordi, kus tekib ebameeldivusi ka kollektiivi jaoks. „/.../ kui õudne see võib olla, kui kõik kolleegid teavad, et üks noh,

ütlemine, vähenenud töövõimega inimene näiteks läheb töölt ära ja siis millises hirmus kolleegid elavad, et kes ja milline tuleb järgmine.“ (V2)

Üks tööandja arvas, et trahvi mittemaksmiseks ta ilmselt vormistaks inimese tööle, aga ei rakendaks teda tööülesannete täitmiseks. „No kui on kohustus, eks siis ma võtan ta tööle, et mitte maksta trahvi. Aga ma tööle teda ei pane, istugu kodus, maksan miinimumpalka talle.“ (V4)

Intervjuude põhjal saab öelda, et tööandjate üldine valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks on tagasihoidlik. Samas, kuna intervjuud toimusid ajal, mil oli just alanud riiklik eriolukord ja majandus sattus kriisisituatsiooni, oli tööandjatel mõttes pigem hetkeolukorras toime tulemine ja uute töötajate värbamisele mõtlemine oli selgelt tagaplaanil. „Täna on väga „hea“ päev rääkida sellest, et üldse ette kujutada, et kedagi tööle võtta tahaks. Nüüd, kui ma pean oma inimestega hakkama hoopis asja vastupidiselt /.../ arutama.“ (V2)

Valmisolek on mõnevõrra paremal tasemel suuremates ettevõtetes, kuna neil on kogemusi töövõimekaoga inimestega ja nende võimalused erinevate ametikohtade valiku osas on paremad. Väikesed ettevõtted on pigem seda meelt, et töökoormuse ja keskkonna kohandamine on neile tülikas ja kulukas ning värbamisvalmisolek on madalam.

2.3.4. Tööandjate teadlikkus töövõimereformiga kaasnevatest tugimeetmetest

Saamaks ülevaadet tööandjate teadlikkusest riiklike tugimeetmete kohta, küsiti intervjuueeritavatelt, milliseid tööandjatele mõeldud tugimeetmeid nad teavad ja on kasutanud. Enamik tööandjatest teadsid, et vähenenud töövõimega töötaja eest maksab riik sotsiaalmaksu. Seda oli ka enim kasutatud ja sotsiaalmaksusoodustust peeti väga oluliseks kulude kokkuhoidu võimaldavaks tugimeetmeks. Eriti just väiksemate ettevõtete jaoks, kelle finantsilised võimalused on sageli piiratud. Need, kellel kasutamise kogemus puudus, olid sellest meetmest küll põgusalt kuulnud, kuid ei olnud teadlikud täpsematest nüanssidest ega tingimustest.

Ühe meetmena nimetati lisapuhkust, mil riik hüvitab tööandjale puhkusetasu. Sellega seoses toodi välja, et see puudutab ettevõtteid töökorraldusliku poole pealt, kuna puhkava

töötaja asemele tuleb leida asendaja. Sellest tulenevalt ei näe tööandjad riigipoolset puhkusetasu hüvitamist enda jaoks toetusena, kuna peavad ise samal ajal tasuma asendustöötajale ja tegema ümberkorraldusi tööprotsessides. Lisaks märkisid mõned tööandjad, et kui töötaja oma õigusest lisapuhkusele õigel ajal ei räägi, toob see kaasa märkimisväärsed segadusi töökorralduses. „/.../ kui meil ei ole infot olnud, et tal on selline võimalus, siis me ei ole saanud seda kuidagi planeerida. Siis see võib tekitada takistust ka tootmises näiteks.“ (V6)

Teisalt on aga töötajale ettenähtud lisapuhkusest mõnel juhul ka tööandjale kasu, kuna see võib olla ainus võimalus teada saada töötaja töövõime vähenemisest. Sageli esineb tööandjate sõnul olukordi, kus töötajad ei avalda oma tervislikke seisundeid enne, kui alles lisapuhkuse taotlemisel. „/.../ inimesed kohe alguses ei anna teada, alles siis kui nad tahavad hakata seda lisapuhkust võtma. Siis ütlevad, et kuulge, ma tegelikult olen ja mul on tegelikult õigus sellele ja siis me alles saame teada seda.“ (V1)

Enamik respondentidest olid kuulnud töökeskkonna kohandamise kulude kompenseerimisest, üks neist oli seda tugimeedet ka ise kasutanud. Samas aga sai kriitikat meetme isikustatus, kuna nõutud tingimused on tööandjate arvates liiga ranged. Toetuse saamine välistatakse, kui kohandust saab kasutada ka keegi teine peale konkreetse töötaja. Ühel tööandjal oli olemas vastav kogemus ja see valmistas talle nõrdimust. Tema soov oli ühe ümberehitusega parendada tingimusi korraga mitmete oma vähenenud töövõimega töötajate jaoks. Kuid kasu oleks saanud ka teised töötajad ja külastajad, mistõttu toetuse saamine välistati.

See meede, millega seda rahastust saada, on väga spetsiifiliselt mõeldud, individuaalselt. Ainult selle ühe töötaja jaoks, kellel on osaline töövõime. /.../ tegelikult oleks kasusaajaid väga palju, kogu ühiskond oleks olnud kasusaaja – kliendid, lähedased, kes ise on ka osalise töövõimega või siis liikumispuuetega lähedased, kes tahavad tulla külla, aga jätavad tulemata sellepärast, et nad ei saa trepist ülesse. (V9)

Mõned tööandjad nimetasid tugimeetmena ka palgatoetust, kuid ainult üks oli seda võimalust kunagi kasutanud. Enamike respondentide arvates kaasneb palgatoetus ainult

pikaajaliste töötute töölevõtmisel ja vähenenud töövõimega töötutega seda pigem ei seostatud.

Eksperdi sõnul kasutatakse tööandjate tugimeetmeid küllaltki vähe. Levinuim on sotsiaalmaksusoodustus. Palgatoetust aga tööandjad mõningatel juhtudel isegi ei soovi, ehkki neile seda pakutakse. Keeldumise otsest põhjust ekspert nimetada ei osanud. Töökeskonna kohandamisi esineb samuti väga harva. Põhjuseks võib eksperdi arvates olla tööandjate teadmatus, kuna suur osa tööpakkumistest ei käi läbi Töötukassa ja seetõttu ei saa tööandjatele anda ka vajalikku teavet nende õigustest toetusmeetmetele. Tööandjate endi teadlikkus on aga vähene.

/.../ alla poole tööpakkumistest käib läbi töötukassa ja ega tööandjad tegelikult ei ole ju neid asju teadnud, me oleme ise selle info andnud. /.../ Kui inimesed liiguvad töölt tööle ja nad meile ei jõua, siis nad ei teagi. Kuidagi ühelt poolt tundub, et sellest on räägitud, aga samas ikkagi pole nagu kohale jõudnud, see info või teadmine. Või on sel hetkel tundunud, et see ei puuduta mind kui tööandjat ja kui vaja on, siis ei tule selle peale, on ära unustatud. (TK)

Toetusmeetmeid puudutava informatsiooni kättesaadavuse osas leidsid tööandjad, et üldiselt on teave kättesaadav, kui on konkreetne vajadus mingit teatavat infot saada. Küll aga ei pruugita alati kogu teabeni jõuda. „Midagi vaja, siis ma hakkan kohe otsima, guugeldama, helistama. Muidugi mõned asjad on küll sellised, mille peale ei oska tulla ja pärast kuuled kuskilt töötukassast, et aga meil on selline projekt ka.“ (V7) Mõnevõrra paremas olukorras on suuremad ettevõtted, kus on rohkem kontoritöötajaid, kes saavad vajaliku teabe hankimisega tegeleda. Väikestel ettevõtetel on pigem keerulisem vajaliku teabeni jõuda, kuna personal on piiratud ja enamasti tuleb väga paljude asjadega tegeleda. Peamiselt otsitakse ja leitakse vajalikku infot Töötukassa kodulehelt ja teadlikumad jõuavad ka tööandjate konsultantide jutule.

See on kättesaadav, kui sa oskad otsida ja oskad küsida. Väikeettevõtja, kes tegeleb kõigega, siis seda infot sinuni ei tooda, sa pead ise otsima ja küsima. Väikeettevõtjal ei ole nii palju aega, kui näiteks on ettevõttel, kus on personaliosakond eraldi, terve meeskond saab midagi uurida, keegi teeb ühe asja

selgeks, keegi teeb teise asja selgeks või helistame enda töötukassa konsultandile. Aga väiksematel ettevõtetel on see keeruline. (V1)

Kuna Töötukassa korraldab tööandjatele aeg-ajalt infopäevi, siis intervjuu käigus küsiti ka tööandjate arvamust sellisest teabe jagamise viisist. Enamik respondente olid küll midagi kuulnud infopäevadest, kuid osalenud oli ainult kolm tööandjat. Eksperdi sõnul on huvi infopäevade vastu vähene ja viimasel ajal on püütud hakata tööandjatega pigem rohkem otsekontakte looma. „/.../ oleme loobunud suurtest infopäevadest, sest tavaliselt käivad kohal ühed ja samad, need, kes meie teenuseid on juba aastaid kasutanud.“ (TK) Eksperdi hinnangul on otsekontaktide loomise viis paremini toimiv ja võimaldab rohkem ettevõtete spetsiifilistesse küsimustesse süveneda.

Tugimeetmete tagasiside osas selgus, et head ja põhjalikku ülevaadet meetmete toimivuse ja motiveerivuse kohta veel ei olegi. Eksperdi sõnul on küll küsitud üldist tagasisidet Töötukassa tegevuse osas, kuid töövõimereformiga kaasnevate tugimeetmete kohta tema teadmiste kohaselt tagasisidet veel põhjalikult uuritud ei ole. Küll aga oli ekspert seda meelt, et „/.../ nüüd juba oleks tegelikult aeg /.../ kus juba saaks mingid järeldused teha.“ (TK) Samuti aitaks tagasiside tegeleda meetmete toimivuse analüüsiga ja nende edasi arendamisega. Eksperdi teadmiste kohaselt praegu tööandjate tugimeetmete arendust veel aktiivselt ei tehta, vähemalt polevat sellekohane info maakondlikku osakonda jõudnud.

Intervjuudele tuginedes saab öelda, et tööandjate teadlikkus tugimeetmete osas on pigem üldist laadi. Ühteist teatakse, kuid mitte kuigi põhjalikult. Võimalusel kasutatakse meetmetest eelkõige otsest finantsilist toetust, mis ei nõua tööandjalt endalt investeerimist ega muud lisategevust. Samas sõltub tugimeetmete kasutamine aga otseselt sellest, kas tööandja üldse teab, et tal on vähenenud töövõimega töötaja.

2.3.5. Tööandjate ootused ja motiveerituse suurendamise võimalused

Järgnevalt tuuakse välja tööandjate ettepanekud ja ootused riiklikele tugimeetmetele. Autor soovis tööandjatelt teada, milline abi ja toetus on neile tegelikult vajalik ning mis võiks suurendada tööandjate huvi ja motivatsiooni võtta tööle vähenenud töövõimega inimesi.

Enamiku respondentide arvates tuleks muuta töötaja töövõimet puudutav teave tööandjatele kättesaadavaks. Praegu on tööandjad raskes olukorras, kuna sageli ei soovi inimesed nimetatud teavet ise avaldada ja tööandjatel puudub võimalus vajalikku infot saada. Seadusega on reguleeritud, et tegemist on eriliiki isikuandmetega, mille avaldamise üle saab otsustada ainult inimene ise.

Just nimelt tööandja teadlikkus, et ta üldse teaks, et tal on vähenenud töövõimega töötaja – see pool võiks olla teistmoodi reguleeritud, et tööandjal peaks olema see teadmine olemas. Mitte see, et me tahaks hirmsasti töötajate isiklikes andmetes nuhkida, vaid näiteks töötaja on meil juba peaaegu aasta töötanud ja siis ta detsembrikuus tuleb, et aga tegelikult mul on juba aasta algusest saadik see osalise töövõime kaart ja mul on õigus lisapuhkusele. (V6)

Väga oluliseks peetakse teabe kättesaadavust eelkõige töötaja tervise huvides, et ei tekiks ohtu ülekoormuseks ja oleks võimalik vajadusel tema tööd või töökeskkonda kohandada. Samuti aitaks see teave töötervishoiuarstil teha adekvaatset otsust inimese sobivuse osas antud tööle. Ühe tööandja teadmiste kohaselt ei ole töövõimet puudutav teave töötervishoiuarstile kättesaadav ja see tegi talle tõsist muret. Autor kontrollis info paikapidavust Qvalitas Arstikeskusest ja selgus, et töövõimet puudutav teave on digiloost kätte saadav ainult siis, kui isik on lubanud ligipääsu oma terviseandmetele. Vastasel juhul tuginebki arst ainult isiku ütlustele ja isiku poolt täidetud tervisedeklaratsioonile.

Tervisekontroll hästi palju baseerub sellele, mida töötaja ise ütleb töötervishoiuarstile. Aga arstil endal ei ole võimalust näha, et on töötajal osaline töövõime /.../ Tegelikult töötervishoiuarstil peaks see info olema, et miks on sellele töötajale määratud osaline töövõime, sest siis saaks tema läbi selle prisma hinnata ka seda, et kas see töötaja meie töökeskkonnas üldse saaks toimetada. /.../ kui töötaja on seda infot meiega jaganud, siis ilma töötaja nõusolekuta ei tohi ka mina seda töötervishoiuarstile öelda. (V6)

Küsimuses, miks tööandjate arvates inimesed ei taha oma terviseprobleemidest ennetavalt rääkida, olid vastajad enamjaolt ühel meelel – tööle kandideerijad ja töötajad kardavad, et neid kas ei võeta üldse tööle või siis suhtutakse neisse kuidagi halvemini.

Mul oli /.../ kogemus neiuga, kellel oli epilepsia ja ta ei julgenud seda öelda enne lepingu allkirjastamist. Ütles peale seda, sest kui ta on enne öelnud, pole tööle võetud või on teistmoodi suhtumine. /.../ see hirm inimestel on ja see hirm on põhjendatud, sest neil on kogemus sellega, et neid ei võeta tööle või siis kui keegi saab teada, siis hakatakse teistmoodi kohtlema. (V1)

Eksperdi hinnangul on probleem tõesti olemas ja ka tema näeb, et tööandja jaoks on inimese töövõimet puudutav teave väga oluline. Eelkõige just töötaja enda tervise huvides, et tööandja saaks tagada ohutud ja tervisele vastavad töötingimused. „/.../ infoga ei peaks detailidesse minema, aga just kuidagi ära siduda see töökoha põhiselt või ametipõhiselt, et mis võib tal seda olukorda halvendada. Iseenesest ei ole vahet, mis tal on, kui teataks, et mis tal halvasti mõjub. Milline tööloik või pinge.“ (TK)

Enamik tööandjaid olid seda meelt, et töövõime vähenemise teemal oleks vaja oluliselt suurendada teadlikkust kogu ühiskonnas. „/.../ on vaja rohkem teavitust, et pole ainult puudega inimesed. See on segane kuidagi, et kes on see vähenenud töövõimeline inimene. Kui ei tea, siis just kardetakse ja pannakse kõik ühte kokku.“ (V3) Lisaks peaks intervjuueeritavate arvates jagama tööandjate ja vähenenud töövõimega töötajate kogemustest tulenevaid edulugusid. Seda kindlasti mõlemas suunas – nii tööandjate hirmude ja eelarvamuste kummutamiseks kui ka vähenenud töövõimega inimeste julgustamiseks kandideerima ja oma tervises seisundist ausalt rääkima.

Väga tähtsaks peeti kogu ühiskonna üldise mõtteviisi sallivamaks muutmist terviseprobleemidega inimeste suhtes. Respondent V7 tõi välja, et praegu on veel palju dogmaatilist suhtumist, mis tuleneb ajaloost ja ajast, mil terviseprobleemidega inimesed olid avalikkuse eest peidetud. Samuti leiti, et ettevõtteid tuleks igati julgustada töövõimekaoga inimesi tööle võtma. Ühe ettepanekuna pakuti avaliku meedia kaasamist, kuna see on oluline vahend suure hulga inimesteni jõudmiseks.

Kui täna oleks mingi avalik teema /.../ kus propageeritakse seda, et on väga normaalne ja popp kui sa värbad endale vähenenud töövõimega inimese. Ma usun, et siis suhtumine muutuks. /.../ minu arust on avalikul meedial nii suur võim, et seda tuleks igal juhul ära kasutada. (V8)

Üks töandja tõi näite sellest, milline on olukord mujal maailmas, kus terviseprobleemidega inimesi peetakse normaalseks osaks ühiskonnast. Tema hinnangul on oluline roll riigi tegevusel ja toetusel, et muuta erivajadustega inimesed ühiskonnas aktsepteeritavaks.

Šveitsis, /.../ kehast liikumisvõimetu inimene töötab pangas ja on ühiskonnas aktsepteeritud inimene. Aga Eestis ei oleks, Eestis on mingid sellised stigmad küljes, et sellised inimesed ei peaks olema osa ühiskonnast. Me võiksime jõuda sinna, /.../ et sellised inimesed on normaalne nähtus. Seda peaks kuidagi muutma. See on suur mõtteviisi muutus, mis peaks toimuma ja riik peab seda toetama, et see oleks normaalsus. (V1)

Tööandjatele osutatavate tugimeetmete osas arvas üks intervjuueeritav, et meetmetesse võiks lisada riigi poolt pakutava psühholoogilise nõustamise teenuse sellele töandjale, kes on võtnud tööle vähenenud töövõimega inimese. Eriti vajalik oleks see siis, kui inimese töövõime on vähenenud vaimse tervise probleemide tõttu. „Mul oli tööol väga tugeva meeleoluhäirega /.../, ma ei osanud temaga mitte midagi peale hakata. /.../ sellisel puhul tahaks, kohutavalt tahaks abi saada – psühholoogilist toetust, nõustamist ja jõustamist.“ (V2)

Töökeskonna kohandamise toetuse kasutamist soodustaks töandjate arvates seniste rangete nõuete muutmine mõnevõrra leebemaks. Arvati, et sellest oleks toetava ja motiveeriva meetmena rohkem abi siis, kui ettevõtte ei peaks nii rangelt jälgima, et ainult üks konkreetne isik võib kohandust kasutada. Leiti, et kui kasusaajaid oleks lubatud rohkem, oleks ettevõtetal endil samuti suurem huvi toetuse kaasabil kohandusi teha.

Võimalike motiveerivate meetmetena nimetati maksusoodustusi, mis võiksid olla lisaks sotsiaalmaksu hüvitamisele. Samuti võiks toeks olla riiklik töötasusubsiidium, kui töötaja töösooritus on tervise tõttu tegelikult väiksem kui miinimumtöötasu saamiseks vajalik. Mõne respondendi arvates tuleks töandja vabastada näiteks haigushüvitise maksmisest, kuid olulise motiveeriva argumendina seda siiski ei nähta. Küll aga sooviti, et riik soodustaks rohkem osalise tööajaga töötamist ja osalise koormusega töötamise korral ei nõutaks sotsiaalmaksu miinimumi tasumist. Seda sooviti just töövõimekadu ennetava meetmena täieliku töövõimega inimeste puhul, kellele sotsiaalmaksusoodustus ei laiene.

/.../ luua töölepinguseaduses võimalust osaaajaga võtta inimest tööle ja proportsionaalselt sotsimaksu maksta, mitte seda sotsimaksu miinimumi hoida. See oleks ennetav meede ka näiteks raske füüsilise tööga. Kus inimene mingi hetk võib töövõime kaotada selle töö tõttu, aga tööandja ei ole saanud talle võimaldada ka osalist tööaega sellepärast, et see on talle kallim. (V1)

Ühe probleemkohana nimetasid mõned tööandjad, et neid on liiga vähe kaasatud neid endid puudutavatesse otsustesse. Soovitakse ettevõtetele võimalust rohkem kaasa rääkida, et vastu võetavad otsused sünniks piirkondlikke ettevõtluse spetsiifikaid ja probleeme arvestades. „Kogu seadusloome ja kogu õigusruum võiks olla praktikute poolt nii-öelda läbi räägitud ja praktikutelt sisendit küsida, et mis see päriselt tähendab. Vahest võetakse otsused vastu sellised, mis praktikas on palju keerukamad, kui need paberil tunduvad.“ (V1)

Koostööd Töötukassaga hinnati üldiselt heaks ja toetavaks. Ettepanekuna koostöö parandamiseks ja täiendamiseks pakuti välja, et „/.../ töötukassa võtaks ühendust, kui ta näeb, et on mõni inimene töötuks jäänud, kes võiks just antud valdkonda sobida /.../ ja näiteks potentsiaalsele tööandjale teada anda, et kuule, et üks selline vahva tegelane on vabanenud, kas leiduks rakendust.“ (V2)

Intervjuudest jäi kõlama, et enim ootavad tööandjad ühiskondliku suhtumise muutumist. Samuti vajatakse põhjalikumalt teavet töövõimet puudutavates teemades nagu töövõime vähenemist põhjustavad tervise seisundid ja vähenenud töövõime mõiste sügavam sisu. Lisaks soovivad tööandjad, et leitaks mingi võimalus, kuidas inimese töövõimelisust ja piiranguid puudutav üldine informatsioon tööandjale kättesaadavaks teha. Tugimeetmete osas oodatakse enim finantsilisi toetusi ja kompensatsioone.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Töövõimereformi rakendamisega 2016. aastal muudeti vaatenurka inimeste töövõimelisuse käsitlemisel. Reformieelse piirangute käsitlemise asemel seati fookusesse see, milleks inimene tööelus suutlik on (Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018, lk 5). Käesolev uuring näitas, et sageli ei ole mõtteviisi muudatus tööandjateni jõudnud ja endiselt nähakse vähenenud töövõimega inimeste juures eelkõige seda, milleks nad

võimelised ei ole. Põhjuseks võib olla teema vähene käsitlemine avalikkuse ees, mistõttu termin „vähenenud töövõimega inimene“ on jäänud põhjalikult lahti seletamata. Seetõttu on tööandjate hulgas levinud arusaam, et tegemist on puuetega inimestega. Teadmised töövõimekao tegelikest spetsiifilistest nüanssidest on aga vähesed (Masso, *et al.*, 2019, lk 73). Kuna ühiskonnas levinud suhtumine puuetega inimestesse on pigem mõnevõrra negatiivse alatooniga (Kukkonen, 2009, lk 51; Narusson & Medar, 2014, lk 6), siis autori hinnangul halvendab ebapiisav teadlikkus tööandjate suhtumist terviseprobleemidega inimestesse ja vähendab töövõimekaoga inimeste võimalusi avatud tööturul.

Intervjuusid analüüsid jõudis lõputöö autor järeldusele, et tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes on erinevad ja üldistavat hinnangut anda ei saa. Esile tuli nii positiivset suhtumist kui ka selgelt negatiivseid hoiakuid, hirne ja eelarvamusi. Sealjuures on hoiakute kujunemist oluliselt mõjutanud nii eespool kirjeldatud vähene teadlikkus kui ka varasem kogemus terviseprobleemidega inimestega. Uurimistulemused kinnitasid Zappella (2015, lk 386–388), Burke *et al.* (2013, lk 21, 33) ja Ala-Kauhaluoma *et al.* (2017, lk 17–18) järeldusi, et vähenenud töövõimega inimeste võimalused avatud tööturul sõltuvad nii ühiskonna kui ka tööandjate esindajate hoiakutest. Samuti avaldavad mõju ettevõtte juhtkonna isiklikud veendumused ja tajutav suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse. Negatiivsete kogemuste korral võib kujuneda välja üldistav negatiivne hoiak ja seetõttu ei anta terviseprobleemiga inimestele enam võimalust tööle asuda.

Sarnaselt Riigikontrolli (2017, lk 5) hinnangule on ka Pärnumaa tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks pigem tagasihoidlik. Lisaks eelmainitud hoiakutele mõjutab valmisolekut ka töökohtade valdkondlik spetsiifika, mis sageli ei võimalda töökohta kohandada ega teha muudatusi töötingimustes. Samuti on määravaks teguriks tööandjate eelarvamused vähenenud töövõimega inimeste tööalase võimekuse osas. Peamiselt nähakse suutmatust täita täies mahus kõiki tööülesandeid (Ala-Kauhaluoma *et al.*, 2017, lk 82; Kaye, Jans, & Jones, 2011, lk 534). Lisaks nähtub uurimistulemustest, et suuremates ettevõtetes on värbamisvalmisolek mõnevõrra kõrgem. Sarnasele järeldusele jõudsid ka Ala-Kauhaluoma *et al.* (2017, lk 31) ning Burke *et al.* (2013, lk 27) oma uuringutes – mida väiksem on ettevõtte, seda madalam on valmisolek

töövõimekaoga inimeste värbamiseks. Siinkohal on aga oluline märkida, et üle 95% Pärnumaa ettevõtetest on just väikeettevõtted (Statistikaamet, 2020).

Mõnevõrra lihtsam on tööturule siseneda kuulmis- ja nägemislangusega ning füüsiliste piirangutega inimestel (Zappella, 2015, lk 387; Boman *et al.*, 2015, lk 118, 121). Vaimse tervise probleemidega inimeste osas on tööandjad pigem kahtleval seisukohal, kuna psüühiliste terviseprobleemide olemuse ja tagajärgede osas on teadmised küllaltki piiratud ning sellest tulenevad erinevad hirmud ja eelarvamused. Viimaste aastate töövõimehindamiste andmetest (vt tabel 1, lk 7) nähtub, et vaimse tervise probleemid põhjustasid töövõime vähenemist 27% juhtudest. Seega saab väita, et ligi kolmandikul töövõimekaoga inimestest on oht tööturult eemale jääda tööandjate ebapiisavate teadmiste, hirmude ja eelarvamuste tõttu. Samuti on teadmised vähesed nähtamatutest terviseprobleemidest ja valdav osa uuringus osalenutest isegi ei seostanud neid töövõime vähenemisega.

Bonaccio *et al.* (2019, lk 19) tõid esile asjaolu, et värbamist mõjutab muuhulgas ka tööandjate hirm diskrimineerimissüüdistuste ees ning Darcy *et al.* (2016, lk 1258–1259) väitsid, et tööandjad jätaksid kvalifikatsioonile vastava inimese tema puude tõttu tööle võtmata. Käesolevas uurimuses selgus, et ka intervjueeritud Pärnumaa tööandjad tajuvad mõningast ohtu saada süüdistatud diskrimineerimises, eriti just eitavate värbamisotsuste tegemisel. Samas aga otsest hirmu ja olulist mõju värbamisotsustele ei täheldatud.

Muude värbamist mõjutavate tegurite osas näitas Karhu (2013, lk 42–43) uuring, et mõnel ettevõttel on haavatavamas olukorras inimeste tööhõive edendamisel tajutavat sotsiaalset vastutustunnet. Käesoleva uuringu tulemuste põhjal saab aga öelda, et Pärnumaa tööandjate hulgas on see tegur märkimisväärselt väiksema mõjuga. Esineb küll üksikjuhtumeid, kuid enamasti ettevõtte sotsiaalse vastutuse tunnetamine tööandjate värbamisotsuseid ei mõjuta.

Kuna vähenenud töövõimega inimeste töö hoidmine võib endaga kaasa tuua lisakulutusi, on töövõimereformiga loodud tööandjatele mitmeid toetavaid meetmeid. Käesolev uuring näitas, et tugimeetmete osas on tööandjate teadmised pealiskaudsed – midagi küll teatakse, kuid põhjalikumad teadmised puuduvad. Sarnasele järeldusele jõudsid ka Masso *et al.* (2019, lk 68, 73). Toetusmeetmetest kasutatakse peamiselt sotsiaalmaksusoodustust,

kuna see annab ettevõttele võimaluse vähendada maksukoormust (Masso *et al.*, 2015, lk 122–123; Riigikontroll, 2017, lk 27). Eriti oluliseks peeti seda just väikeettevõtete toetamiseks (Ala-Kauhahuoma *et al.*, 2017, lk 46–47). Valmisolek töökoha kohandamiseks ja vastavate kulude kompenseerimise kasutamine on aga väga vähene, kuna sageli töökoht ei võimalda ümberkorraldusi. Samas aga leidsid intervjuueeritud tööandjad, et meetme kasutamist pärsib ka esitatavate nõuete liiga range isikustatus. Seda takistust tõi esile ka Masso *et al.* (2019, lk 67) uuring.

Tugimeetmetena eelistavad tööandjad eelkõige finantsilisi toetusi ja maksusoodustusi. Kuna vähenenud töövõimega töötajate värbamisega kaasnevad tööandjatele niigi mitmesugused riskid, näiteks väiksem tootlikkus ja haiguspäevade hulga suurenemine (Riigikontroll, 2017, lk 28), siis pigem ei soovita hakata tegema olulisi lisakulutusi ja ümberkorraldusi nõudvaid kohandusi. Olemasolevad tugimeetmed on praegusel kujul küll mõnevõrra toetavad, kuid ei motiveeri tööandjaid rohkem värbama vähenenud töövõimega inimesi. Samuti ei toimiks töövõimekaoga inimeste värbamise suurendamiseks kohustuslikkuse rakendamine kvoodisüsteemi näol. See võib viia hoopis pettusteni ja selleni, et terviseprobleemidega töötajates hakatakse nägema vastumeelset lisakoormust. Sarnasele järeldusele jõudsid ka Vornholt *et al.* (2017, lk 44).

Tööandjate motivatsiooni suurendamise võimaluste osas näitasid uurimistulemused, et suurem teadlikkus ja positiivsem ühiskondlik suhtumine vähenenud töövõimega inimestesse võib anda positiivse tõuke töövõimekaoga inimeste värbamiseks. Oluline on aga selgitada nii tööandjatele kui ka laiemale avalikkusele põhjalikumalt töövõime vähenemise nüansse ja erinevate terviseprobleemide iseärasusi. See aitaks murda kujunenud stereotüüpe, maandada hirme ning julgustada ja äratada suuremat huvi töövõimekaoga inimesi tööle rakendada (Saar Poll OÜ, 2014, lk 99).

Sarnaselt Bonaccio *et al.* (2019, lk 10) ja Arusoo (2017, lk 43) poolt välja öeldule näitas ka käesolev uuring, et värbamisvalmisolekut võib aidata suurendada koostöö nii Töötukassaga kui ka teiste tööandjatega, kes saaksid jagada julgustavaid kogemuslugusid ja ideid vähenenud töövõimega inimeste töötamise korraldamiseks. Samuti aitab koostöö Töötukassaga välja selgitada tööandjate tegelikke vajadusi ja teha vastavaid kohandusi pakutavates tugimeetmetes.

Samas tuli uuringust esile tööandjate tõsine mure seoses töötaja tervislikku seisundit puudutava teabe salastatusega. Kui töötaja ise oma tervisesse puutuvat teavet ei avalda, satuvad tööandjad olukorda, kus nad ei saa ettenähtud toetusmeetmeid kasutada. Teine ja tõsisem probleemkoht on, et ebapiisava tervisetabe tõttu on keeruline teha adekvaatset otsust töötaja sobivuse kohta konkreetsete tööülesannete täitmiseks ning tagada talle ohutu ja toetav töökeskkond. Autor leiab, et selles osas saab olla lahenduseks eelkõige usaldusliku suhte loomine töötajate ja tööandja vahel, et töötajad tunneksid piisavat turvalisust tervisetabe avaldamiseks. Üheks usaldusväarsuse suurendamise võimaluseks saaks autori arvates olla ettevõtte sotsiaalse vastutuse põhimõtete järgimine ja sellega kaasnev positiivne mõju ettevõtte mainele, mida tõid esile ka Turner *et al.* (2019, lk 129) ja Weber (viidatud Odumeru & Ifeanyi, 2013, lk 317 vahendusel).

Uurimistulemustest lähtuvalt teeb autor ettepanekud Eesti Töötukassale ja Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonnale:

- Jagada tööandjatele põhjalikumat teavet töövõime vähenemise teemal (nt põhjused, töövõimet mõjutavad tervises seisundid ja nende eripärad) ning töövõimereformist tulenevate toetusmeetmete kohta.
- Küsida tööandjatelt regulaarselt tagasisidet olemasolevate tugimeetmete kohta ning sellest lähtuvalt teha vajadusel meetmete kohandusi ja edasiarendusi.
- Julgustada vähenenud töövõimega inimesi teavitama tööandjat oma tervises seisundist.

Lisaks teeb autor ettepaneku uuringus osalenud tööandjatele:

- Teha aktiivselt koostööd teiste tööandjatega kogemuslugude jagamiseks, et julgustada ettevõtteid terviseprobleemidega inimesi värbama.

Kokkuvõtlikult saab öelda, et uuringu eesmärk täideti ja uurimisküsimused said vastuse. Samas on autor seisukohal, et kuna uuringus osales tööandjatest vaid väga väike osa ja intervjuude läbiviimine langes riikliku eriolukorra kehtestamise ajale, võivad ka tulemused olla olukorrast mõjutatud. Uuringu tulemustest lähtuvalt leiab autor, et teema vajab edasisi põhjalikumaid uuringuid suurema valimiga. Kuna tegemist on tundliku teemaga ja tööandjad võivad silmast-silma intervjuude käigus püüda anda sotsiaalselt aktsepteeritavamaid vastuseid, võiks kaaluda andmekogumise meetodeid, mis võimaldavad tööandjatel jääda täielikult anonüümseks ka uurija ees.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö teema valik on ajendatud asjaolust, et vähenenud töövõimega inimeste arv kasvab pidevalt ning nende toimetulek sõltub suures osas riiklikest toetustest ja võimetekohase töötamise võimalustest. Samas on tööandjate huvi töövõimekaoga inimeste tööle võtmiseks hinnatud pigem väheks. Sealjuures on vähe uuritud tööandjate endi seisukohti ning vajadusi ja ootusi, mis suurendaks nende huvi ja motivatsiooni vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks.

Lõputöö teoreetilises ülevaates tuuakse välja tööandjate värbamisvalmisolekut mõjutavad tegurid tööandjate vaatest ja tutvustatakse tööandjatele mõeldud riiklike tugimeetmeid mitmetes välisriikides ja Eestis. Riigid on vähenenud töövõimega inimesi värbavate tööandjate toetamisele lähenenud erinevalt. Mõnel pool kasutatakse kohustuslikku kvoodisüsteemi, kus toetamine on muudetud tingimuslikuks. Teised riigid püüavad olla toeks igale tööandjale, kes on valmis töövõimekaoga inimesi värbama.

Töövõimereformi käivitumisel hakati kasutama uudset mõistet „vähenenud töövõimega inimene“ ja töövõimelisuse käsitlemise fookus suunati inimese piirangutelt tema olemasolevale võimekusele tööelus toime tulla. Töövõimet mõjutavad mitmesugused terviseprobleemid, mistõttu on ka mõju tööülesannete täitmisele erinev. Lisaks sõltub tööelus toimetulek töökeskkonna ja -ülesannete eripärast ning kohandamise võimalikkusest.

Lõputöö empiirilises osas tutvustatakse Pärnumaa tööandjate hulgas läbi viidud kvalitatiivset uuringut. Andmete kogumiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud erinevas suuruses ettevõtete esindajatega ning ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonna esindajaga.

Uuringu tulemusel selgus, et tööandjate teadmised töövõime vähenemise teemal on ebapiisavad. Termin „vähenenud töövõime“ tegelik sisu on enamikele tööandjatele arusaamatu ja seda seostatakse valdavalt puuetega. Tööandjate hoiakud vähenenud

töövõimega inimeste suhtes on erinevad, esines nii positiivset kui ka selgelt negatiivset suhtumist. Hoiakute mõjutajana saab välja tuua eelmainitud vähest teadlikkust töövõime vähenemise temaatika osas, varasemaid kogemusi ja üldist ühiskondlikku suhtumist terviseprobleemidega inimestesse.

Tööandjate valmisolekut vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks saab uurimistulemuste põhjal pidada tagasihoidlikuks, eriti väiksemates ettevõtetes. Valmisoleku kujunemisel on oluline roll eelnimetatud teadlikkusel ja hoiakutel terviseprobleemidega inimeste ning nende tööalase produktiivsuse osas. Lisaks on see mõjutatud ettevõtete valdkondlikust spetsiifikast ja töökohtade kohandamise keerukusest.

Uurimistulemustest nähtub, et tööandjate teadmised töövõimereformist tulenevate toetusmeetmete osas on küllaltki pealiskaudsed. Meetmete kasutamine on võrdlemisi vähene, piirdudes enamasti sotsiaalmaksusoodustusega, mis võimaldab otseselt kulusid kokku hoida. Töökohta kohandamist kasutatakse väga harva, kuna tööandjate hinnangul on nõuded liiga ranged ja isikustatud, mis muudab meetme kasutamise keeruliseks. Lisaks tuli esile probleemkoht seoses töövõimet puudutava teabe salastatusega, mis pärsib nii tugimeetmete kasutamist kui ka ohutu töökeskkonna tagamist.

Uurimistulemustele toetudes tehakse Eesti Töötukassale ja Eesti Töötukassa Pärnumaa osakonnale ettepanekud: jagada tööandjatele töövõime vähenemist ja tugimeetmeid puudutavat teavet; regulaarselt küsida ja analüüsida tagasisidet toetusmeetmete toimivuse osas ning teha vajadusel kohandusi; julgustada vähenenud töövõimega inimesi avaldama tervises seisundit puudutavat vajalikku teavet tööandjale. Samuti tehakse ettepanek uuringus osalenud tööandjatele, soovitades teha aktiivset koostööd teiste ettevõtetega kogemuslugude jagamiseks ja töövõimekaoga inimeste värbamise julgustamiseks.

Kokkuvõtteks saab öelda, et käesoleva lõputöö eesmärk sai täidetud ja püstitatud uurimisküsimustele leiti vastused. Kuna aga teema on ühiskonnas jätkuvalt aktuaalne, soovitab autor teemat ka edaspidi uurida ja järgnevate uurimuste kavandamisel kaaluda suurema valimi kaasamist.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S., & Ylikojola, P. (2017). Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa [Osalise töövõimega inimesed kui pädev tööjõud.]. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*, 42. Loetud aadressil <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-252-1>
- Arusoo, M. (2017). Töövõimereform õnnestub koostöös. *Sotsiaaltöö*, 3, 42–44.
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42.
- Bauman, C., & Skitka, L. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63–86
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.002>
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *European Journal of Disability Research*, 9(2), 116–129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- Darcy, S., Taylor, T., & Green, J. (2016). 'But I can do the job': examining disability employment practice through human rights complaint cases. *Disability & Society*, 31(9), 1242–1274. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1256807>

- Eesti Töötukassa. (2018). *Majandusaasta aruanne 2018*. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/majandusaasta_aruanne_2018.pdf
- Eesti Töötukassa. (2019). *Tööandjatega koostöö strateegia*. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tooandjate_strateegia_2_0.pdf
- Eesti Töötukassa. (2020a). *Töövõime hindamised 2016–2020*. Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tvh.xls>
- Eesti Töötukassa. (2020b). *Töötud ja vähenenud töövõimega töötud kuu lõpu seisuga elukoha maakonna, soo ja vanuse järgi*. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/kp_mk_sugu_vanus_kokku_tvr_tava.csv.xlsx
- Eesti Töötukassa. (2020c). *Töötud ja vähenenud töövõimega töötud kuu lõpu seisuga elukoha maakonna ja ameti järgi*. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/kp_mk_amet-isco_kokku_tvr_tava.csv.xlsx
- Euroopa Komisjon. (2011). *Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. ELi uuendatud strateegia aastateks 2011–2014 ettevõtja sotsiaalse vastutuse valdkonnas*. Loetud aadressil <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>
- Fuchs, M. (2014). Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. *Policy Brief*, 3, 1–10. Retrieved from <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/1459>
- Gupta, K., & Krishnamurti, C. (2016). Product Market Competition and Corporate Environmental Performance. In V. Ramiah & G. N. Gregoriou (Eds.), *Handbook of Environmental and Sustainable Finance* (pp. 385–404). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-803615-0.00019-4>
- Habicht, A., & Tökke, M. (2018). Valmis variraport „Puuetega inimeste eluolu Eestis“. *Sotsiaaltöö*, 2, 10–15.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

- Ilieva, J., Stoilkovska, A., & Gjakovski, S. (2015). Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources. *UTMS Journal of Economics*, 6 (2), 281–292.
- Iudici, A., & Renzi, C. (2015). The configuration of job placement for people with disabilities in the current economic contingencies in Italy: Social and clinical implications for health. *Disability and Health Journal*, 8(4), 586–593. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2015.06.004>
- Karhu, J. (2013). *Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistymisen merkitys työnantajien näkökulmasta* [Puuetega inimeste tööhõive ja toetatud töötamise tähtsus tööandjate vaatenurgast]. (Magistritöö). Loetud aadressil <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61174/Karhu.Jukka.pdf>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain employers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kukkonen, T. (2009). *Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistymisen yritysten näkökulmasta* [Vastutuse ümberjagamine. Puuetega inimeste töövõime ja tööhõive ettevõtete vaatenurgast]. (Doktoritöö). Loetud aadressil http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-301-8/urn_isbn_978-952-219-301-8.pdf
- Kuusik, A., Davidjants, B., & Papp, Ü.-M. (2016). *Teabematerjalide koostamine: kuidas vältida stereotüüpe ja eelarvamusi? Käsiraamat*. Loetud aadressil http://kompetentsikeskus.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/01/Teabematerjalide-koostamine_eestik.pdf
- Laherand, M.-L., (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Lalive, R., Wuellrich, J.-P., & Zweimüller, J. (2013). Do financial incentives affect firms' Demand for disabled workers? *Journal of the European Economic Association*, 11(1), 25–58. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2012.01109.x>
- Martinez, J. B., Fernandez, M. L., & Fernandez, P. M. (2016). Corporate social responsibility: Evolution through institutional and stakeholder perspectives. *European Journal of Management and Business Economics* 25, 8–14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.redee.2015.11.002>

- Masso, M., Nuiamäe, M., Michelson, A., Murasov, M., Melesk, K., Laurimäe, M., & Kadarik, I. (2019). *Töövõime toetamise skeemi loomise ja juurutamise vahehindamine*. Loetud aadressil <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2019/05/TVH-RAPORT.pdf>
- Masso, M., Veldre, V., Amos, M., Tammiku, M., & Partei, M. (2015). *Töövõimekao hüvitamise süsteem Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:265503>
- Medar, M., Bugarszki, Z., Hall, A., Tiko, A., & Sooniste, I. (2017). Vaimse tervise probleemidega noorte, neid toetavate spetsialistide ja tööandjate kogemused noorte töölerakendumisel. *Sotsiaaltöö*, 3, 62–67.
- Mori, Y., & Sakamoto, N. (2018). Economic consequences of employment quota system for disabled. people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2017.02.001>
- Narusson, D., & Medar, M. (2014). Puude kontseptuaalne käsitus. L. Sakkeus ja M. Medar (toim), *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 6–24). Loetud aadressil https://www.stat.ee/valjaanne-2014_puudega-inimeste-sotsiaalne-loimumine
- Odumeru, J., & Ifeanyi, G. (2013). Corporate Social Responsibility as a Recruitment Strategy by Organisations. *International Review of Management and Business Research* 2(2), 313–319.
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>
- Past, A. (2008). *Juhtimine ja suhtekorraldus. Meelespealilledega tass*. Tallinn: Kirjastus Pegasus.
- Pink, D. H. (2011). *Liikumapanev jõud: mis meid tegelikult motiveerib*. Tallinn: Äripäev.
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 16, 273; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020, 25. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13114771>
- Riigikontroll. (2017). *Riigi tegevus töövõimereformi ettevalmistamisel*. Loetud aadressil <https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=13901&AuditId=2422>
- Saar Poll OÜ. (2014). *Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs – eelhindamine*. Loetud aadressil <https://www.sm.ee/sites/default/files/content->

- editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semoju_analyys_eessonaga.pdf
- Samoy, E., & Waterplas, L. (2012). Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium). *European Journal of Disability Research*, 6(2), 94–109. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2012.02.014>
- Santuzzi, A., Waltz, P., Finkelstein, L., & Rupp, D. (2014). Invisible Disabilities: Unique Challenges for Employees and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7, 204–219. <https://doi.org/10.1111/iops.12134>
- Sotsiaalministeerium, Turu-uuringute AS, & Eesti Rakendusuurigute Keskus CentAR. (2017/2018). *Teadlikkus ja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste ning töövõimereformi teemal. Töövõimetuspensionäride ja vähenenud töövõimega inimeste, elanikkonna ja tööandjate küsitluste koondraport*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/2017_tvr_koondraport.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2015). *Töövõime hindamise metoodika*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/metoodika_15.03.17.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2016). *Heaolu arengukava 2016–2023*. Loetud aadressil https://www.valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/heaolu_arengukava_2016-2023.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2017). *Töövõimereformi sihtrühma töövõimelisuse tõstmine ja nende töötamise soodustamine*. Loetud aadressil <https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/3.1.1.pdf>
- Sotsiaalministeerium. (2019). *Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/tk_tvr_tat_raamtekst.pdf
- Statistikaamet. (2020). ER028: Statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted töötajate arvu ja maakonna järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018. Loetud aadressil <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=ER028>
- Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian Research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392. <https://doi.org/10.1177%2F1744629515580883>
- Tammur, A. (2014, 26. veebruar). Statistikaamet koostas uue rahvastikuproгноosi aastani 2040. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/pressiteade-2014-022>

- Turner, M., McIntosh, T., Reid, S., & Buckley, R. (2019). Corporate implementation of socially controversial CSR initiatives: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 29(1), 125–136. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.001>
- Turu-uuringute AS. (2018). *Tööandjate rahulolu töötukassa teenustega*. Loetud aadressil https://id.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/tooandjate_rahulolu-uuring_2018.pdf
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (1999). *Riigi Teataja I*, 60, 616; *Riigi Teataja I*, 13.03.2019, 177. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019177>
- Tööturuteenuste- ja toetuste seadus. (2005). *Riigi Teataja I*, 54, 430; *Riigi Teataja I*, 06.05.2020, 40. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016>
- Töövõimetoetuse seadus. (2014). *Riigi Teataja I*, 13.12.2014, 1; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020, 58. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/124122016018>
- Waterhouse, P., Kimberly, H., Jonas, P., & Glover, J. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability*. Retrieved from https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0018/3726/2219.pdf
- Veldre, V. (2015). Töövõimereformi esimesed õppetunnid. *Riigikogu toimetised*, 31, 16–21. Loetud aadressil <https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Vootele-Veldre-T%C3%B6%C3%B6v%C3%B5imereformi-esimesed-%C3%B5ppetunnid.pdf>
- Vornholt, K., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., Villotti, P., Coribiere, M., ... Colella, A. (2017). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Võrdse kohtlemise seadus. (2008). *Riigi Teataja I*, 56, 315; *Riigi Teataja I*, 26.04.2017, 9. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/126042017009>
- Õunapuu, L., (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Lisa 1. Intervjuu baasküsimused tööandjatele

Üldine info tööandja kohta

1. Ettevõtte tegevusala/valdkond?
2. Kui palju on ettevõttes töötajaid?
3. Teie ametikoht ettevõttes?
4. Kui pikk on Teie tööstaaž selles ettevõttes?

Töövõime vähenemine ja seda mõjutavad tegurid

Küsimuste koostamisel kasutatud allikad: Bonaccio *et al.*, 2019; Eesti Töötukassa, 2020a; Santuzzi *et al.*, 2014; Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018; Vornholt *et al.*, 2017

5. Kes on Teie teadmiste kohaselt vähenenud töövõimega inimene?
6. Millised terviseprobleemid Teie teadmiste kohaselt põhjustavad töövõime vähenemise?
7. Kuidas ja mil määral töövõime vähenemine mõjutab Teie hinnangul inimese tööelus osalemist?

Senine kogemus vähenenud töövõimega inimestega

Küsimuste koostamisel kasutatud allikad: Bonaccio *et al.*, 2019; Burke *et al.*, 2013; Darcy *et al.*, 2016; Masso *et al.*, 2019; Zappella, 2015

8. Kuidas hindate levinud väidet, et puuetega inimesi diskrimineeritakse? (Milles diskrimineerimine Teie meelest väljendub? Kas ja kuidas olete isiklikult diskrimineerimise või diskrimineerimissüüdistusega kokku puutunud?)
9. Milline on olnud Teie kokkupuude vähenenud töövõimega inimestega? Töölalaselt, eraeluliselt?
10. Millisel seisukohal olete Teie vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamise osas?
11. Kas hetkel töötab teie ettevõttes vähenenud töövõimega inimesi?
 - a. Kui jah, siis millised on kogemused ja kuidas hindate neid töötajana?
 - b. Milline on kaastöötajate suhtumine?

Valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks ja seda mõjutavad tegurid

Küsimuste koostamisel kasutatud allikad: Boman *et al.*, 2015; Bonaccio *et al.*, 2019; Burke *et al.*, 2013; Darcy *et al.*, 2016; Karhu, 2013; Kaye *et al.*, 2011; Kukkonen, 2009; Martinez *et al.*, 2016; Medar *et al.*, 2017; Riigikontroll, 2017; Zappella, 2015

12. Millistel ametikohtadel teie ettevõttes töötab või saaks töötada vähenenud töövõimega inimene?
13. Millised ametikohad on vähenenud töövõimega inimestele teie ettevõttes välistatud ja miks?

Lisa 1. järg

14. Milliste terviseprobleemide/puute (vaimne, füüsiline, meeleline, nähtamatu) korral on töötamine teie ettevõttes mõeldav ja milliste puhul pigem välistatud? Miks?
15. Mis Teie hinnangul soodustab või takistab vähenenud töövõimega inimeste töötamist teie ettevõttes?
16. Kuivõrd on teie ettevõtte valmis kohandama töökeskkonda ja -tingimusi vastavaks töötaja tervises seisundile?
17. Kuidas Teie tööandjana tajute sotsiaalset vastutust ühiskonna ja selle haavatavamate inimeste toimetuleku osas? Kas ja kuidas see mõjutab teie värbamisotsuseid?
18. Kuidas teie ettevõtte värbamisotsuseid mõjutab koostöö teiste ettevõtetega, töötukassaga, puuetega inimeste organisatsioonidega jms?

Tööandja teadlikkus töövõimereformist tulenevatest tugimeetmetest tööandjale

Küsimuste koostamisel kasutatud allikad: Arusoo, 2017; Eesti Töötukassa, 2019; Iudici & Renzi, 2015; Masso *et al.*, 2015; Mori & Sakamoto, 2018; Sotsiaalministeerium, 2019; Tööturuteenuste..., 2005

19. Milliseid vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisega kaasnevaid tööandjale mõeldud tugimeetmeid Teie teate?
20. Milliseid tugimeetmeid teie ettevõtte on kasutanud?
 - a. Kuidas hindate tugimeetmete asjakohasust ja piisavust teie ettevõttele?
21. Kuidas hindate tugimeetmeid puudutava informatsiooni kättesaadavust? Milliseid allikaid Te info hankimiseks kasutate?
22. Kuivõrd olete teadlik välisriikides kasutatavatest toetussüsteemidest ettevõtetele, näiteks teenustest/toetustest ja kohustuslikust kvoodisüsteemist? (*kui Te pole nendega kursis, tutvustan neid Teile intervjuu käigus*)
23. Milline on Teie hinnang kvoodisüsteemile, kas see oleks rakendatav ka Eestis?

Tööandja ootused ning huvi ja motivatsiooni suurendamise võimalused

Küsimuste koostamisel kasutatud allikad: Arusoo, 2017; Medar *et al.*, 2017; Sotsiaalministeerium *et al.*, 2017/2018

24. Millist abi teie ettevõtte riigi poolt vajaks vähenenud töövõimega inimeste värbamise toetamiseks?
25. Mis peaks tugimeetmetes olema teisiti kui praegu?
26. Millised on Teie ettepanekud tööandjate huvi ja motivatsiooni toetamiseks/suurendamiseks vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?
27. Milliseks hindate oma senist koostööd töötukassaga?
28. Kuidas Teie arvates saaks koostööd töötukassaga tõhusamaks muuta, et tööandjad oleksid vähenenud töövõimega inimeste värbamisel ja tööil hoidmisel paremini toetatud?

Lisa 2. Ekspertintervjuu küsimused

Küsimused on autori koostatud, lähtudes uurimuse eesmärgist ja uurimisküsimustest.

1. Kuidas hindate mõiste „vähenenud töövõime“ selgust ja arusaadavust tööandjatele?
(näiteks: kuivõrd ollakse teadlikud, millised tervises seisundid võivad töövõimekadu põhjustada? jms)
2. Millised tööandjad on meelsamini nõus vähenenud töövõimega inimesi värbama?
(näiteks: valdkond, ettevõtte suurus, ametikohad)
3. Kuivõrd need tööandjad, kes vähenenud töövõimega inimesi tööle võtavad, kasutavad riiklikke toetusmeetmeid? Milliseid?
4. Milline on ettevõtete tagasiside töötukassa poolt pakutavatele toetusmeetmetele?
5. Kuidas Teie hindate olemasolevate toetusmeetmete toimivust ettevõtete toetamisel ja motiveerimisel vähenenud töövõimega inimeste värbamisel?
6. Millised on edasised plaanid tööandjate toetamise ja toetusmeetmete muutmise ja/või edasiarendamise osas?

SUMMARY

EMPLOYERS` READINESS TO RECRUIT PEOPLE WITH DECREASED WORKING ABILITY BY THE EXAMPLE OF PÄRNU COUNTY

Aime Lepik

The coping of people with decreased working ability depends on their possibilities to do the kind of work which is in accordance with their abilities. Previous research has shown that employers` interest to hire people with decreased working ability is low. Since employing and keeping at work people whose working ability has decreased is costly, entrepreneurs need support from the state. Existing support measures have been rated insufficient, but at the same time there are no thorough studies to find out the real needs of employers.

The present research aims to find out the readiness of the employers in Pärnu county to hire people with decreased working ability and give recommendations to the Estonian Unemployment Insurance Fund in order to support employers more effectively. During this research answers will be found for the following research questions: how aware are the employers about the governmental support measures and what are the employers` real expectations for this kind of support.

In the theoretical part an overview will be given about the health problems that affect a person`s ability to work, how working ability is addressed and what is the assessment criteria. Employers` readiness to recruit people who have health problems and affecting factors will also be addressed. In addition an overview will be given about the grants available to employers and services that exist in many foreign countries and in Estonia. Among other things a short overview will be given about the mandatory employment quota which is being implemented in several West-European and East-Asian countries. In addition it will be observed if and how the employers` recruitment decisions are influenced by the companies` social responsibility and cooperation with other companies.

Qualitative method was used to do the research. As the subject of working of people with health problems is a socially sensitive topic, it is important to understand the employers' knowledge, attitudes and experiences which affect their recruitment decisions. Therefore the data was collected through half-structured interviews. The cohort consisted of personnel specialists and CEO-s from companies working in Pärnu county. The fields of activity of the companies were: light industry/manufacturing, manufacturing industry/wood industry, hotel industry/catering, service sector, medicine and social welfare. The companies varied in size, the number of employees was between 5–1 440.

Analysis revealed that the employers' readiness to hire people with decreased working ability is relatively low. According to the employers' opinion it is firstly affected by the specific requirements resulting from work with what the person with decreased working ability is not able to manage. For example in manufacturing there is intensive work process and fast machines which can be dangerous to people who have health problems. Secondly, the readiness is affected by experiences and attitudes which are often negative because the knowledge about decreased working ability is insufficient. It is mostly believed that people with decreased working ability are only with physical or mental disability and knowledge about other health disorders is low. Together with the social unfavourable attitude towards disabled people the little knowledge causes negative attitude towards people with decreased working ability. This reduces their opportunities to participate in the open labor market. In employers' opinion they would rather hire people with physical limitations. About people with mental health problems there are many prejudices and due to that employers have fears and repulsive attitude. The readiness to hire is relatively higher in bigger companies, the smaller ones are more careful and need more support.

The knowledge about the grants and services offered to employers is general and these are not used much. Social tax relief is clearly preferred. The use of support measures is often hindered by the fact that the employers are not aware of the worker's decreased working ability if the person does not inform the employer about it. According to the employers it is a serious problem because in addition it also makes it harder to create a safe working environment and evaluate adequately the employee's suitability for the position.

Employers expect more information concerning the working ability. Financial support like tax exemptions and wage subsidies are considered to be more motivating. Requirements when applying for support measures should be more lenient. More attention has to be paid to raising awareness in the society in order to make the attitude towards people with health problems more tolerant. The factors of decreasing working ability and specificities need to be explained. Due to the current incomplete knowledge the employers focus on peoples` limitations and do not see their real capabilities as a worker. Employers` cooperation with other companies is also necessary in order to share experiences and encourage the recruitment of people with decreased working ability.

According to the results of this research the following proposals will be made to the Estonian Unemployment Insurance Fund: share the information about specific nuances about working ability and support measures; regularly ask and analyze the feedback about the effectiveness of the measures and make adjustments if needed; encourage people with reduced working ability to share the necessary information about their health condition to their employer. The employers will be advised to cooperate actively with other companies in order to share experiences and encourage employing people with decreased working ability.

In conclusion it can be said that decreased working ability is currently a vital topic in the society and it is very important to inform in more detail, support employers and continue with thematic studies in order to promote the recruitment of people with decreased working ability.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Aime Lepik,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose *Tööandjate valmisolek vähenenud töövõimega inimeste värbamiseks Pärnumaa ettevõtete näitel*, mille juhendaja on Anne Rähn, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Aime Lepik
19.05.2020